

**PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA MADRASAH
DALAM PENGELOLAAN PENDIDIKAN
DI MAS ARAFAH BITUNG**

Tesis

Diajukan kepada Program Pascasarjana IAIN Manado sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Magister
Dalam Bidang Manajemen Pendidikan Islam

Oleh:

Muhadjir Mursida
NIM: 23224019



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI MANADO
1446 H/2025**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) MANADO
PROGRAM PASCASARJANA

Alamat: Jl. Dr. S.H. Sarundajang Kawasan Ringroad I Manado, Tlp. 0431-860616
Website: pasca.iain-manado.ac.id – Email: pascasarjana@iain-manado.ac.id

PENGESAHAN PENGUJI

Tesis yang berjudul " Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Pengelolaan Pendidikan di MAS Arafah Bitung " yang ditulis oleh Muhadir Mursida, NIM. 23224019, Mahasiswa PPs IAIN Manado Program Manajemen Pendidikan Islam telah dinyatakan **LULUS** ujian tesis yang diselenggarakan pada hari Rabu, 20 Juni 2025 M, bertepatan dengan 24 Dzulhijjah 1446 H dan telah diperbaiki sesuai dengan saran-saran dari Tim Penguji pada ujian tersebut.

No	TIM PENGUJI	TANGGAL	TANDA TANGAN
1.	Dr. Yusno Abdullah Otta, M.Ag (Ketua Penguji)	17/07/2025	
2.	Dr. Srifani Simbuka, SS, M.Educ., Stud., M.Hum (Sekretaris Penguji)	17/07/2025	
3.	Dr. Mutmainah, M.Pd (Penguji I)	17/07/2025	
4.	Dr. Abdul Latif Samal, M.Pd (Penguji II)	17/07/2025	
5.	Dr. Taufani, S.S., M.A (Penguji III)	17/07/2025	

Manado, 2025
1446 H

Diketahui oleh,
Direktur PPs IAIN Manado

Dr. Yusno Abdullah Otta, M.Ag

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pemerataan pendidikan merupakan wujud dari demokratisasi dalam pendidikan. Pemerintah berupaya menyediakan layanan pendidikan agar setiap warga negara dapat mengakses pendidikan, dengan mempertimbangkan kemampuan negara. Prinsip relevansi diterapkan untuk menyesuaikan pengetahuan dan keterampilan lulusan dengan kebutuhan masyarakat yang sedang berkembang. Prinsip efektivitas dan efisiensi bertujuan untuk mengoptimalkan pengelolaan pendidikan, sementara peningkatan mutu pendidikan dilakukan untuk memastikan lulusan selalu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Peningkatan kualitas pendidikan sebagai salah satu prinsip strategi pembangunan pendidikan nasional didasarkan pada visi dan misi sistem pendidikan yang strategis, yang mencakup pengembangan sumber daya manusia untuk menghadapi kekuatan global di masa depan. Kepala madrasah memiliki peran penting karena mereka berhubungan langsung dengan pelaksanaan program pendidikan di madrasah. Mutu pendidikan dihasilkan oleh kepemimpinan kepala madrasah yang profesional, yang mampu mengelola dan mengembangkan madrasah secara komprehensif.¹ Kepala madrasah yang profesional berperan penting dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan madrasah melalui berbagai strategi peningkatan mutu, yang menghasilkan *output* dan *outcome* berkualitas. Profesionalisme kepala madrasah mencerminkan mutu kinerja madrasah.

Pimpinan dalam satuan pendidikan harus memiliki fondasi kepemimpinan yang kuat dan bertanggung jawab atas kemajuan sekolah yang dipimpinnya. Kepala madrasah berperan dalam merancang, mempersiapkan, melaksanakan, mengarahkan, dan memimpin solidaritas semua program serta mengoptimalkan sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin memegang peranan penting dalam keberhasilan proses pendidikan di sekolah,

¹ Nur Maulida Utu dan Beny Sintasari, *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di MTs Miftahul Ulum Cermenan Jombang*, (IRSYADUNA: Jurnal Studi Kemahasiswaan, Vol. 1, No. 1, 2021), h. 2-3

karena sekolah berfungsi sebagai penerus nilai-nilai luhur dan norma kehidupan bangsa yang akan diteruskan kepada generasi berikutnya melalui proses pembelajaran yang dinamis. Oleh karena itu, diperlukan kerjasama dan kolaborasi yang efektif antara kepala madrasah sebagai manajer, guru, siswa, dan orang tua siswa. Seorang pemimpin juga harus memiliki pengetahuan yang memadai tentang model-model kepemimpinan yang bisa menjadi acuan dalam mengelola madrasah yang dipimpinnya.² Kepemimpinan partisipatif mampu meningkatkan kinerja guru, termasuk dalam pembuatan rencana pembelajaran, kreativitas, dan komunikasi, menciptakan suasana kerja yang lebih bersemangat, serta meningkatkan keterlibatan kepala madrasah dalam mengelola kehadiran guru, merencanakan pembelajaran, mendelagasikan pekerjaan, dan berkomunikasi dengan bawahannya.

Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan, karena mereka adalah pejabat profesional yang mengatur sumber daya organisasi dan bekerja sama dengan guru untuk mendidik siswa. Kepemimpinan kepala madrasah adalah strategi krusial dalam menjalankan tugas dan wewenangnya, yang berpengaruh besar pada mutu madrasah. Upaya pemerintah dalam pemerataan, relevansi, efektivitas, efisiensi, dan peningkatan kualitas pendidikan selalu menjadi tantangan. Pemerataan pendidikan, sebagai wujud demokratisasi, dilakukan dengan menyediakan layanan pendidikan bagi semua warga negara, disesuaikan dengan kemampuan negara. Peningkatan kualitas pendidikan, sebagai prinsip dalam strategi pembangunan pendidikan nasional, didasarkan pada visi dan misi yang strategis. Kepemimpinan madrasah yang baik mendorong efektivitas manajemen dalam mencapai tujuan. Kepala madrasah harus memahami langkah-langkah organisasi dan manajemen yang penting untuk dijalankan oleh setiap guru dan staf. Mereka adalah motor penggerak sumber daya madrasah, menciptakan suasana kerja yang positif, produktif, dan menyenangkan bagi guru, yang merupakan input utama

² Ruhmady dan Aminun P. Omolu, *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Guru di Madrasah Aliyah Al-Ikhlash Tinabogan*, (JEMIL: Journal of Educational Management and Islamic Leadership, Vol. 2, No. 2, 2023), h. 2-3

dalam proses belajar.³ Di antara berbagai jenis dan tingkatan pemimpin pendidikan, kepala madrasah sangat penting karena berhubungan langsung dengan pelaksanaan program pendidikan.

Untuk mencapai lembaga pendidikan yang berkualitas, diperlukan pengelolaan yang efektif dan efisien dalam semua aspek, termasuk SDM, dana, dan sarana prasarana. Pengelolaan yang efektif dan efisien akan tercapai jika pemimpin lembaga bersifat terbuka dan adaptif, yang pada gilirannya akan mempengaruhi guru dan staf dalam mencapai tujuan lembaga. Pemimpin yang adaptif biasanya mendapat dukungan lebih dari bawahannya. Lembaga pendidikan yang dikelola secara efektif dan efisien akan berdampak positif pada pembelajaran yang juga efektif dan efisien, sehingga menghasilkan lembaga dan lulusan yang unggul. Pencapaian tujuan ini memerlukan dukungan dari seluruh elemen lembaga, termasuk pimpinan, staf, guru, murid, serta keterlibatan orang tua, masyarakat sekitar, dan pihak-pihak yang peduli.⁴ Pendidikan bukanlah milik pimpinan semata, melainkan tanggung jawab bersama antara lembaga, orang tua, dan masyarakat. Oleh karena itu, peserta didik berhak menerima pelayanan yang ditawarkan oleh pendidikan.

Setiap pemimpin memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan situasi yang dihadapi dalam menjalankan kepemimpinannya, yang dikenal sebagai gaya kepemimpinan. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang unik. Berbagai gaya kepemimpinan telah diteliti dan ditemukan bahwa gaya kepemimpinan dapat berbeda antara satu pemimpin dengan yang lain, tanpa ada yang lebih baik atau lebih buruk secara mutlak. Al-Qur'an juga membahas tentang kepemimpinan. Hal ini sebagaimana Q.S Al-Maidah (5) : 57 yang berbunyi:

³ Nur Maulida Utu dan Beny Sintasari, *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di MTs Miftahul Ulum Cermenan Jombang*, h. 4-5

⁴ Wiwik Helmina Dewi dan Dedi Lazwardi, *Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan pada Era Digital*, (MINDSET: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol. 1, No. 1, 2022), h. 5

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَتَّخِذُوا الَّذِينَ اتَّخَذُوا دِينَكُمْ هُزُؤًا وَلَعِبًا مِّنَ الَّذِينَ أُوتُوا الْكِتَابَ مِنْ قَبْلِكُمْ وَالْكَفَّارَ أَوْلِيَاءَ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ كُنتُمْ مُؤْمِنِينَ

Terjemahnya:

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengambil jadi pemimpinmu, orang-orang yang membuat agamamu jadi buah ejekan dan permainan, (yaitu) di antara orang-orang yang telah diberi kitab sebelumnya, dan orang-orang yang kafir (orang-orang musyrik). Dan bertakwalah kepada Allah jika kamu betul-betul orang-orang yang beriman.”⁵

Menurut M. Quraish Shihab dalam tafsirnya, Setelah menjelaskan siapa yang layak diangkat sebagai *auliya'* yaitu Allah, Rasul, dan orang-orang beriman sekarang kembali ditegaskan larangan mengangkat non-Muslim sebagai *auliya'*. Larangan ini didasarkan pada alasan yang telah dijelaskan dalam ayat sebelumnya, yaitu agar orang-orang beriman tidak menjadikan orang-orang yang menghina atau mempermainkan agama mereka sebagai *auliya'*. Ini termasuk sebagian orang yang telah menerima kitab sebelumnya, seperti Taurat dan Injil, serta orang-orang kafir atau musyrik yang meremehkan agama.⁶ Oleh karena itu, hendaklah orang-orang beriman menjaga diri dari kemurkaan Allah dan mematuhi larangan-Nya ini dan larangan lainnya jika mereka benar-benar mantap dalam keimanan.

Kepala madrasah sebagai manajer atau pimpinan tertinggi di satuan pendidikan memiliki peran penting dalam mengambil keputusan strategis, memimpin dan mengembangkan tenaga pendidik serta karyawan, memastikan keselamatan dan kesejahteraan siswa, serta menjaga hubungan baik dengan orang tua dan masyarakat. Dalam melaksanakan tugasnya, kepala madrasah menjalankan tugas manajerial, pengembangan kewirausahaan, dan supervisi kepada guru serta tenaga kependidikan. Kepala sekolah dituntut untuk mampu berkomunikasi dengan baik dan efektif sehingga tercipta kerjasama yang baik. Sebagai pemimpin, kepala madrasah harus mampu memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mencapai

⁵ Kementerian Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahnya, Mushaf Al-Kamil*, (Jakarta Timur: CV Darus Sunnah, 2002), h. 178

⁶ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, (Jakarta: Lentera Hati, 2001), h. 136

tujuan bersama. Wahyudi menjelaskan bahwa kepala madrasah bertanggung jawab atas kualitas sumber daya manusia di sekolah.⁷ Kepemimpinan kepala madrasah yang efektif ditunjukkan dengan kemampuan memberdayakan pendidik dan tenaga kependidikan untuk mewujudkan pembelajaran yang berkualitas, menyelesaikan tugas tepat waktu, menjalin hubungan harmonis dengan masyarakat, menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan kedewasaan pendidik, bekerja kolaboratif dengan tim manajemen sekolah, dan mewujudkan tujuan sekolah secara efektif, efisien, produktif, serta akuntabel sesuai ketentuan yang berlaku.

Namun, sangat disayangkan bahwa rendahnya motivasi guru dalam menjalankan tugas utama sebagai pengajar disebabkan oleh keputusan kepala madrasah yang terkesan bervariasi, sehingga guru seringkali harus bekerja sendiri tanpa bimbingan yang jelas. Kolaborasi antar guru dilakukan secara mandiri tanpa arahan dari kepala madrasah sebagai penanggung jawab Pendidikan. Tanggung jawab penuh yang diberikan kepada guru memiliki dampak positif dan negatif, di satu sisi memberikan kebebasan kepada guru untuk berinovasi, namun di sisi lain kepala madrasah tidak dapat mengontrol arah dan tujuan madrasah secara efektif.⁸ Akibatnya, budaya kegiatan pembelajaran tidak sesuai dengan harapan, karena sistem pembelajaran yang diterapkan guru hanya berdasarkan ide masing-masing tanpa kontrol dan tanggung jawab dari kepala madrasah.

Kepemimpinan kepala sekolah adalah salah satu elemen kunci dalam menciptakan perubahan positif di lingkungan pendidikan, termasuk pada Madrasah Aliyah. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pengelola administratif, tetapi juga sebagai *change agent* yang mendorong inovasi, membangun budaya organisasi, dan meningkatkan kualitas pembelajaran. Dalam konteks ini, penting untuk memahami bagaimana kepala sekolah mampu memimpin transformasi pendidikan yang relevan dengan tantangan era modern, terutama di institusi seperti

⁷ Ruhmady dan Aminun P. Omolu, *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Guru di Madrasah Aliyah Al-Ikhlash Tinabogan*, h. 4

⁸ Ruhmady dan Aminun P. Omolu, *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Guru di Madrasah Aliyah Al-Ikhlash Tinabogan*, h. 8

Madrasah Aliyah yang memiliki misi mengintegrasikan nilai-nilai agama dan akademik.

Peraturan terkait, seperti Permendikbud No. 23 Tahun 2013, menekankan pentingnya manajemen berbasis sekolah (school-based management, SBM), yang memberikan otonomi kepada satuan pendidikan untuk mengambil keputusan strategis demi meningkatkan mutu pendidikan. SBM tidak hanya berfokus pada struktur organisasi, tetapi juga pada pengembangan budaya peningkatan berkelanjutan melalui kolaborasi dengan seluruh pemangku kepentingan, termasuk guru, siswa, dan masyarakat. Dalam konteks Madrasah Aliyah, penerapan SBM menjadi tantangan tersendiri mengingat kebutuhan untuk mengharmonisasikan visi keagamaan dan tuntutan kompetensi abad ke-21.⁹

Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif sering dikaitkan dengan gaya kepemimpinan yang adaptif dan inovatif. Kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala sekolah mampu membangun visi bersama, memberikan motivasi, dan memberdayakan guru serta siswa untuk mencapai tujuan pendidikan. Dalam konteks Madrasah Aliyah, pendekatan ini dapat memperkuat nilai-nilai religius sekaligus mempersiapkan siswa menghadapi persaingan global. Di Madrasah Aliyah Arafah Bitung, peran kepala sekolah menjadi sangat penting dalam menjawab berbagai tantangan lokal, seperti keterbatasan sumber daya, tingkat partisipasi masyarakat, dan kebutuhan peningkatan mutu pembelajaran. Kepala sekolah harus mampu memobilisasi potensi komunitas sekitar, membangun jejaring dengan berbagai pihak, dan memastikan terciptanya budaya belajar yang berkelanjutan. Pentingnya pendidikan sebagai proses penanaman nilai-nilai kemanusiaan yang positif melalui pendekatan desentralisasi berbasis komunitas.

Kepala Madrasah Aliyah juga diharapkan mampu menciptakan budaya organisasi yang mendukung pengembangan karakter religius siswa. Kepala Madrasah yang berhasil membangun budaya religius di madrasah mampu meningkatkan keterlibatan siswa dalam kegiatan keagamaan dan memperkuat

⁹ Emillia Kurniawati, dkk, *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan melalui Manajemen Berbasis Sekolah*, (Journal of Education Research, Vol , 1, No. 2, 2020), h. 3

identitas mereka sebagai individu yang berintegritas. Dengan demikian, keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya diukur dari aspek administratif, tetapi juga dari kontribusinya dalam membentuk siswa yang berkarakter dan siap menghadapi tantangan global.

Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi lebih dalam peran kepala sekolah sebagai nahkoda perubahan dalam pengelolaan pendidikan di Madrasah Aliyah Arafah Bitung. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan wawasan baru bagi praktisi pendidikan tentang pentingnya kepemimpinan yang strategis dan adaptif dalam menghadapi tantangan pendidikan modern.

Berdasarkan observasi awal penulis di MAS Arafah Bitung, ditemukan bahwa meskipun kepala madrasah telah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, terdapat kendala signifikan yang memengaruhi efektivitasnya. Salah satu masalah utama adalah lemahnya komunikasi strategis antara kepala madrasah dan guru, yang menyebabkan inisiatif peningkatan kualitas pendidikan kurang berjalan optimal. Kepala madrasah juga memiliki kesibukan lain karena merupakan salah satu pengelola hotel yang ada di kota Bitung. Selain itu, kurangnya koordinasi yang sistematis dalam pelaksanaan program pendidikan mengakibatkan ketidaksesuaian antara visi kepala madrasah dan implementasi di lapangan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada upaya transformasional, tantangan dalam membangun sinergi yang kuat di lingkungan madrasah masih menjadi hambatan utama dalam pengelolaan pendidikan di MAS Arafah Bitung. Situasi ini menegaskan pentingnya pengembangan strategi kepemimpinan yang lebih integratif dan responsif terhadap kebutuhan internal madrasah.¹⁰

Oleh karena itu, pentingnya peranan kepala madrasah sangat dibutuhkan dalam memperhatikan pengelolaan pendidikan dengan gaya kepemimpinan yang mumpuni. Berkaitan dengan beberapa kasus terkait masalah yang terjadi di MAS Arafah Bitung, membuat penulis tertarik untuk meneliti bagaimana pimpinan transformasional kepala madrasah dalam pengelolaan Pendidikan di MAS Arafah

¹⁰ Observasi Awal Penulis di MAS Arafah Bitung

Bitung. Maka dari itu, penulis mencoba untuk mengkaji dengan judul “*Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Pengelolaan Pendidikan di MAS Arafah Bitung*”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka penulisan ini akan difokuskan pada kajian Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Peningkatan Pengelolaan Pendidikan di MAS Arafah Bitung. Selanjutnya batasan masalah tersebut dirumuskan pada beberapa pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan kepemimpinan transformasional oleh Kepala Madrasah di MAS Arafah Bitung dalam Pengelolaan pendidikan?
2. Bagaimana strategi kepala madrasah dalam menerapkan kepemimpinan transformasional di MAS Arafah Bitung?
3. Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam menerapkan kepemimpinan transformasional di MAS Arafah Bitung?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis penerapan kepemimpinan transformasional oleh Kepala Madrasah di MAS Arafah Bitung dalam Pengelolaan pendidikan.
2. Untuk menganalisis strategi kepala madrasah dalam menerapkan kepemimpinan transformasional di MAS Arafah Bitung.
3. Untuk menganalisis faktor pendukung dan penghambat dalam menerapkan kepemimpinan transformasional di MAS Arafah Bitung.

Adapun Manfaat penelitian ini adalah:

1. Teoritis
 - a. Menambah wawasan mengenai pimpinan transformasional kepala madrasah dalam Peningkatan Pengelolaan pendidikan.
 - b. Masukkan kepada MAS Arafah Bitung sebagai tempat penelitian, untuk merekomendasikan kepemimpinan kepala madrasah dalam Peningkatan Pengelolaan pendidikan.

2. Praktis

a. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan penelitian ini, maka bisa dijadikan sebuah referensi atau sebagai bahan perbandingan kajian yang dapat digunakan lebih lanjut dalam pengembangan madrasah sebagai lembaga pendidikan agama Islam.

b. Bagi Lembaga Pendidikan

Diharapkan mampu memberikan sumbangsih serta masukan terhadap lembaga pendidikan Islam sebagai salah satu pedoman dalam penerapan kepemimpinan kepala madrasah dalam Peningkatan Pengelolaan pendidikan.

c. Bagi Pengajar/Guru

Sebagai bahan referensi dalam penerapan gaya kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

D. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Adapun mengenai kajian-kajian relevan, yang menjelaskan mengenai penelitian Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Peningkatan Pengelolaan Pendidikan di MAS Arafah Bitung pada beberapa pendapat penelitian terdahulu yang memiliki korelasi terhadap penelitian ini sebagai berikut.

1. Penelitian Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 3 Banjarnegara karya Tofik Turochim. Tesis ini membahas tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 3 Banjarnegara, dengan fokus menjawab empat permasalahan utama: bagaimana kepala madrasah mengimplementasikan visi dan misi, memberikan dorongan inspiratif, mengembangkan ide kreatif, serta memberikan perhatian individu untuk meningkatkan mutu pendidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan untuk menghasilkan temuan yang mendalam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah berhasil

mengimplementasikan visi dan misi melalui diskusi bersama, penyusunan program pendidikan berbasis standar mutu, dan penggerakan warga madrasah dengan teladan nyata. Dorongan inspiratif diberikan melalui kisah-kisah motivasi, contoh nyata dalam kepemimpinan, serta dorongan untuk meningkatkan kualitas kerja. Ide-ide kreatif dikembangkan melalui budaya diskusi, penerimaan kritik dan saran, serta pembinaan produktivitas kerja yang sesuai kebutuhan. Selain itu, perhatian individu diwujudkan melalui penghargaan kepada warga madrasah yang berprestasi, teguran santun bagi yang melakukan kesalahan, serta pembangunan komunikasi yang erat dan hubungan emosional dengan seluruh warga madrasah. Temuan ini menegaskan pentingnya kepemimpinan transformasional dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. Kepala madrasah mampu menjadi motor penggerak perubahan dengan pendekatan yang inspiratif, kolaboratif, dan berbasis nilai kemanusiaan. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional memberikan dampak positif yang signifikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di MIN 3 Banjarnegara.¹¹

Perbedaan antara penelitian Tofik Turochim dan penelitian ini terletak pada objek dan fokus penelitian. Penelitian Tofik Turochim mengkaji peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 3 Banjarnegara, dengan indikator seperti implementasi visi dan misi, dorongan inspiratif, pengembangan ide kreatif, dan perhatian individu. Fokus utamanya adalah pada upaya meningkatkan kualitas pendidikan melalui pendekatan kepemimpinan yang berbasis nilai kemanusiaan. Sementara itu, penelitian ini berfokus pada peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam peningkatan pengelolaan pendidikan di MAS Arafah Bitung, yang mencakup pengelolaan sumber daya manusia, perencanaan dan implementasi program pendidikan, serta penguatan sistem evaluasi. Dengan demikian, meskipun kedua penelitian menggunakan konsep kepemimpinan

¹¹ Tofik Turochim, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 3 Banjarnegara*, (Kebumen: Tesis IAI Nahdlatul Ulama Kebumen, 2022)

transformasional, penelitian ini lebih menekankan pada aspek pengelolaan pendidikan yang lebih luas dan aplikasinya dalam konteks madrasah yang berbeda.

2. Penelitian Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Lulusan di MAN 2 Bulukumba karya Risnawati. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan kepemimpinan transformasional kepala MAN 2 Bulukumba, peningkatan mutu lulusan melalui pengaplikasian kepemimpinan transformasional, serta faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan kepemimpinan tersebut. Jenis penelitian ini adalah fenomenologi dengan metode kualitatif menggunakan pendekatan sosiologi dan pedagogi, di mana sumber data berasal dari kepala madrasah, kepala tata usaha, pendidik, dan tenaga kependidikan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah menerapkan empat komponen kepemimpinan transformasional: pengaruh ideal dengan melibatkan semua elemen dalam pengambilan keputusan, motivasi inspirasional dengan menjadi teladan bagi stakeholder, stimulasi intelektual sebagai penggerak utama pengembangan madrasah, dan perhatian individual dengan memberikan apresiasi kepada pendidik serta peserta didik berprestasi. Mutu lulusan MAN 2 Bulukumba terbukti berkualitas, terlihat dari jumlah lulusan yang lulus seleksi masuk perguruan tinggi melalui jalur prestasi maupun seleksi nasional. Faktor pendukung dalam penerapan kepemimpinan ini meliputi sarana prasarana yang memadai, tenaga pendidik berkompeten dan tersertifikasi, prestasi siswa yang terus meningkat, serta kegiatan intra dan ekstrakurikuler yang aktif. Namun, faktor penghambat meliputi kurangnya kerja sama antara madrasah dan perguruan tinggi serta peran peserta didik yang minim dalam masyarakat. Implikasi penelitian ini mengusulkan peningkatan pengetahuan bahasa asing seperti Inggris dan Arab untuk daya saing internasional, serta upaya meningkatkan minat siswa melanjutkan pendidikan tinggi melalui motivasi dan dukungan madrasah baik dalam bentuk rekomendasi maupun materi.¹²

¹² Risnawati, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Lulusan di MAN 2 Bulukumba*, (Makassar: Tesis UIN Alauddin Makassar, 2024)

Perbedaan penelitian Risnawati dengan penelitian ini terletak pada fokus, objek, dan indikator yang diteliti. Penelitian Risnawati mengkaji kepemimpinan transformasional kepala madrasah di MAN 2 Bulukumba dalam meningkatkan mutu lulusan, dengan empat komponen utama kepemimpinan transformasional: pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual, yang berfokus pada pencapaian mutu lulusan dan persiapan untuk memasuki perguruan tinggi. Sementara itu, penelitian ini berfokus pada peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam peningkatan pengelolaan pendidikan di MAS Arafah Bitung, dengan lebih menekankan pada pengelolaan dan pengembangan sistem pendidikan secara keseluruhan, serta mencakup aspek kolaborasi, inovasi, dan perhatian pada pengelolaan madrasah sebagai sebuah komunitas yang harmonis dan berdaya saing tinggi.

3. Penelitian Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam (Studi Multi Kasus di MAN 2 Ponorogo dan MAN 1 Kota Malang) karya Ryan Rahmawati. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis, menemukan, dan mengkaji strategi, implementasi, serta implikasi dari kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan daya saing lembaga pendidikan Islam. Dalam era perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat, lembaga pendidikan harus mampu mempertahankan eksistensi dan daya saing melalui keunggulan masing-masing. Untuk mewujudkan hal tersebut, diperlukan pemimpin dengan kepemimpinan transformasional yang memiliki visi dan misi ke depan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi multikasus, di mana data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis dengan metode reduksi, penyajian, verifikasi, dan analisis lintas situs. Hasil penelitian di MAN 2 Ponorogo dan MAN 1 Kota Malang menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan transformasional diawali dengan penyusunan program dan kegiatan berbasis ERKAM berdasarkan hasil EDM (Evaluasi Diri Madrasah). Implementasinya mengacu pada empat prinsip dasar kepemimpinan transformasional: pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individu. Kepala madrasah menciptakan komunikasi

dua arah yang terbuka, memberikan motivasi melalui berbagai forum, memecahkan masalah secara kolektif, dan memenuhi kebutuhan individu guru serta tenaga kependidikan. Implikasi dari penerapan kepemimpinan transformasional ini adalah terciptanya perubahan yang berkesinambungan dan peningkatan daya saing lembaga pendidikan. Dengan pendekatan ini, kepala madrasah mampu merealisasikan visi dan misi lembaga secara nyata, sekaligus membawa lembaga ke arah perbaikan yang terus berkembang. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional menjadi kunci dalam menjawab tantangan pendidikan di era modern.¹³

Perbedaan penelitian Ryan Rahmawati dengan penelitian ini terletak pada objek dan fokus penelitian. Penelitian Ryan Rahmawati mengkaji implementasi kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan daya saing lembaga pendidikan Islam, dengan studi multikasus di MAN 2 Ponorogo dan MAN 1 Kota Malang, yang menekankan pada strategi, implementasi, dan implikasi kepemimpinan dalam menciptakan keunggulan kompetitif bagi lembaga pendidikan. Sementara itu, penelitian ini berfokus pada peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam peningkatan pengelolaan pendidikan di MAS Arafah Bitung, dengan penekanan pada aspek pengelolaan sistem pendidikan, kolaborasi, dan pembentukan komunitas pendidikan yang harmonis untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

4. Penelitian Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Multi Situs di MTs N 1 dan MTs N 2 Tulungagung karya Asrori Mustafa. Disertasi ini membahas kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan dengan fokus pada penguatan idealisme, inspirasi, stimulasi intelektual, dan pengembangan diri guru serta tenaga kependidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan rancangan studi multi situs, melibatkan wawancara mendalam, observasi partisipan, dan dokumentasi sebagai metode pengumpulan

¹³ Ryan Rahmawati, *Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam (Studi Multi Kasus di MAN 2 Ponorogo dan MAN 1 Kota Malang)*, (Malang: Tesis UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2022)

data. Hasil penelitian menunjukkan kepala madrasah memperkuat idealisme melalui pembentukan komitmen personal terhadap transformasi organisasi. Inspirasi diberikan dengan menyampaikan visi yang jelas, motivasi inspiratif, dan membangun kolaborasi tim untuk mendukung perubahan. Kepala madrasah juga menstimulasi intelektual dengan pembagian tugas, kaderisasi, dan penyelesaian masalah secara tegas. Dalam pengembangan diri, kepala madrasah memberikan perhatian individu, membangun visi lembaga, dan memastikan pencapaian tujuan madrasah. Temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional berperan penting dalam menciptakan perubahan positif di madrasah. Kepala madrasah bertindak sebagai katalisator, menggerakkan elemen organisasi untuk meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan. Selain itu, pendekatan ini menciptakan budaya kerja inovatif yang mendukung kolaborasi dan produktivitas. Kepemimpinan transformasional juga mengintegrasikan nilai-nilai inspirasi, komitmen, dan visi strategis. Dalam konteks ini, kepala madrasah menjadi agen perubahan yang signifikan bagi transformasi lembaga pendidikan. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam memahami peran strategis kepemimpinan transformasional. Kepala madrasah dengan pendekatan ini mampu meningkatkan daya saing dan kualitas pendidikan madrasah secara berkelanjutan.¹⁴

Perbedaan penelitian Asrori Mustafa dengan penelitian ini terletak pada konsep dan objek penelitian yang diteliti. Penelitian Asrori Mustafa mengkaji kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan, dengan fokus pada penguatan idealisme, inspirasi, stimulasi intelektual, dan pengembangan diri guru serta tenaga kependidikan di MTs N 1 dan MTs N 2 Tulungagung. Sementara itu, penelitian ini berfokus pada peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam peningkatan pengelolaan pendidikan di MAS Arafah Bitung, dengan penekanan pada aspek pengelolaan sistem pendidikan secara keseluruhan, termasuk kolaborasi dan pengembangan

¹⁴ Asrori Mustafa, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Multi Situs di MTs N 1 dan MTs N 2 Tulungagung*, (Tulungagung: Disertasi IAIN Tulungagung, 2021)

komunitas pendidikan yang harmonis untuk menciptakan kualitas pendidikan yang lebih baik.

5. Penelitian Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kelurahan Pondok Ranji Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan karya Neny Nurainy. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru di tiga Sekolah Dasar Negeri di Kelurahan Pondok Ranji, Ciputat Timur, Kota Tangerang Selatan. Sampel penelitian melibatkan 77 guru dengan teknik pengambilan sampel accidental sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama dan diuji validitas serta reliabilitasnya melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis data dilakukan dengan uji normalitas, uji regresi linear sederhana, serta uji determinasi menggunakan SPSS 22.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari kepemimpinan transformasional, yang meliputi variabel idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individual consideration terhadap kepuasan kerja guru, dengan hasil uji t menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Selain itu, penelitian ini juga membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja guru dengan nilai t hitung yang lebih besar daripada t tabel. Penelitian ini menyarankan agar penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi variabel lain yang mungkin mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja guru, seperti budaya organisasi sekolah, komitmen kerja, dan motivasi kerja.¹⁵

Perbedaan penelitian Neny Nurainy dengan penelitian ini terletak pada objek dan fokus penelitian. Penelitian Neny Nurainy mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru di tiga Sekolah Dasar Negeri di Kelurahan Pondok Ranji, Ciputat Timur, Kota Tangerang Selatan, dengan penekanan pada variabel kepemimpinan seperti idealized

¹⁵ Neny Nurainy, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kelurahan Pondok Ranji Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan*, (Jakarta: Tesis UIN Syarif Hidayatullah, 2020)

influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individual consideration. Sementara itu, penelitian ini berfokus pada peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam peningkatan pengelolaan pendidikan di MAS Arafah Bitung, dengan lebih menekankan pada aspek pengelolaan pendidikan, pengembangan sistem, dan kolaborasi untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

E. Definisi Operasional

Istilah kepemimpinan transformasional terdiri dari dua elemen utama: kepemimpinan, yang merujuk pada tindakan individu atau kelompok dalam mengkoordinasikan dan memberikan arahan kepada anggota lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dan transformasional, yang berasal dari kata "to transform," yang berarti mengubah sesuatu ke dalam bentuk yang berbeda. Konsep transformasional mencakup proses perubahan, seperti mengubah energi potensial menjadi energi aktual atau mengubah motif berprestasi menjadi prestasi nyata. Dengan demikian, seorang pemimpin di lembaga pendidikan dapat dianggap menerapkan prinsip pemimpin transformasional jika ia mampu melakukan perubahan pada sumber daya baik manusia, instrumen, maupun situasi untuk mencapai tujuan reformasi yang diinginkan dalam lembaga yang dipimpinnya. Pemimpin jenis ini berfokus pada pengembangan dan pembaruan untuk mencapai hasil yang lebih baik, memotivasi anggota tim untuk berkontribusi lebih besar, dan menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan inovasi.¹⁶ Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya peran kepala madrasah sebagai agen perubahan dalam menghadapi tantangan dan dinamika pendidikan modern. Kepemimpinan transformasional menjadi pendekatan yang relevan untuk menciptakan inovasi, meningkatkan mutu pengelolaan, serta membentuk kultur madrasah yang adaptif dan progresif. MAS Arafah Bitung menjadi objek penelitian untuk melihat sejauh mana kepala madrasah mampu menggerakkan sumber daya secara strategis demi mencapai visi pendidikan yang unggul.

¹⁶ Eli Sutrawati, *Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Pondok Pesantren Darun Nahdhoh Bangkinang Kampar Riau*, (Riau: Tesis UIN Sultan Syarif Kasim Riau, 2023), h. 31

BAB II

LANDASAN TEORETIS

A. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan aktivitas yang bertujuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan yang ada. Ini menjadi faktor krusial dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Pemimpin juga memiliki peran dalam memengaruhi moral kerja, kepuasan, keselamatan, kualitas kehidupan kerja, serta tingkatan dalam organisasi. Para pemimpin memainkan peran penting dalam membantu kelompok, organisasi, atau komunitas mencapai tujuannya. Kemampuan dan keterampilan kepemimpinan, khususnya dalam pengarahan, merupakan elemen penting dalam efektivitas manajerial. Jika organisasi dapat mengidentifikasi kualitas yang terkait dengan kepemimpinan, maka kemampuannya untuk memilih pemimpin yang efektif akan meningkat.¹ Selain itu, jika organisasi dapat mengenali perilaku dan teknik kepemimpinan yang efektif, mereka akan mampu mempelajari dan menerapkannya, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada pengembangan personalia dan organisasi secara lebih efektif.

Istilah kepemimpinan memiliki keterkaitan erat dengan kata memimpin. Memimpin berarti kemampuan untuk mengoptimalkan semua sumber daya yang ada dalam sebuah organisasi agar bisa digunakan secara efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada dasarnya, kepemimpinan berarti menjadi orang terdepan yang menggunakan kemampuan fisik, gerakan, serta keterampilan komunikasi untuk memberikan arah kepada orang lain tentang jalur yang harus ditempuh. Kepemimpinan yang efektif setidaknya memiliki delapan karakteristik, yaitu: kemampuan memusatkan perhatian, penekanan pada nilai-nilai sederhana, kemampuan bergaul dengan orang lain, menghindari profesionalisme palsu, mengelola perubahan, memilih orang yang tepat, tidak melakukan semua pekerjaan

¹ Sahadi, dkk, *Karakter Kepemimpinan Ideal dalam Organisasi*, (Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan, Vol. 6, No. 3, 2020), h. 8

sendiri, dan mampu menghadapi kegagalan.² Kepemimpinan yang efektif adalah kemampuan memimpin dengan mengoptimalkan sumber daya dan memiliki karakteristik kunci yang mencakup fokus, kesederhanaan nilai, kemampuan berinteraksi, adaptasi terhadap perubahan, delegasi tugas, serta ketahanan menghadapi kegagalan.

Gaya kepemimpinan adalah pola keseluruhan dari tindakan seorang pemimpin, baik yang terlihat maupun yang tidak terlihat oleh bawahannya. Kepemimpinan merupakan cara yang digunakan pemimpin untuk memengaruhi para pengikutnya, dan setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang unik. Kepemimpinan merupakan pola keseluruhan dari perilaku pemimpin, baik yang dapat diamati maupun yang tidak. Ketika seorang pemimpin menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinan, aktivitas tersebut mencerminkan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, yang kemudian menjadi dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya kepemimpinan terdiri dari tiga pola dasar, yaitu gaya yang berorientasi pada pelaksanaan tugas, gaya yang menekankan pentingnya kerja sama dan hubungan antar individu, serta gaya yang berfokus pada pencapaian hasil yang optimal.³ Setiap pemimpin memiliki pendekatan unik dalam memimpin, yang dipengaruhi oleh prioritas dan kondisi organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif adalah yang mampu menyeimbangkan tugas, hubungan, dan hasil sesuai dengan kebutuhan situasi dan tim yang dipimpinnya.

Terdapat berbagai jenis gaya kepemimpinan yang memiliki kelebihan dan kekurangannya masing-masing. Kepemimpinan otokratis, misalnya, memberikan kekuasaan penuh kepada pemimpin yang cenderung menuntut hasil tanpa mempertimbangkan kebutuhan bawahannya. Gaya ini dapat efektif dalam situasi yang membutuhkan keputusan cepat, tetapi sering kali mengabaikan kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya dapat menurunkan moral dan produktivitas. Sebaliknya, kepemimpinan paternalistik, yang banyak dijumpai di masyarakat

² Nuril Shofiyah, dkk, *Studi Literatur: Kepemimpinan Tim dalam Pengembangan Organisasi*, (LPKD: Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen, Vol. 1, No. 3, 2023), h. 7

³ Yusrina Ayu Setiani, dkk, *Kepemimpinan dan Gaya Manajemen: Studi Literature*, (LPKD: Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen, Vol. 1, No. 3, 2023), h. 7

tradisional, berperan seperti sosok ayah yang melindungi, tetapi terkadang menghambat inisiatif dan inovasi.⁴ Gaya laissez-faire di sisi lain memberikan kebebasan penuh kepada bawahan, namun jika tidak dikelola dengan baik, dapat menyebabkan kebingungan dan kurangnya arah yang jelas dalam organisasi.

Kepemimpinan karismatik mengandalkan daya tarik pribadi seorang pemimpin, di mana pengikut sering kali mengagumi dan mempercayai pemimpin meskipun sulit dijelaskan secara rasional. Gaya ini efektif dalam menginspirasi pengikut untuk bekerja lebih keras dan tetap loyal, namun rentan terhadap ketergantungan berlebihan pada sosok pemimpin. Kepemimpinan populistik mengedepankan nilai-nilai tradisional dan nasionalisme, serta cenderung skeptis terhadap bantuan dari luar negeri. Meskipun gaya ini dapat memperkuat identitas nasional, dalam beberapa kasus, keterbatasannya adalah kurangnya keterbukaan terhadap perubahan global yang dapat menghambat kemajuan. Pemimpin militeristik, meskipun hanya meniru gaya luar kepemimpinan militer, sering kali menggunakan pendekatan disiplin tinggi, yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang terlalu kaku. Kepemimpinan demokratis mendorong partisipasi aktif dari seluruh anggota organisasi, menciptakan suasana kerja yang inklusif dan terarah. Gaya ini cocok untuk organisasi yang menghargai kolaborasi dan inovasi, meskipun bisa memakan waktu lebih lama dalam pengambilan keputusan. Kepemimpinan transaksional berfokus pada pertukaran antara pemimpin dan pengikut untuk mencapai tujuan bersama, sering kali dengan memberi penghargaan atau hukuman sesuai kinerja. Terakhir, kepemimpinan transformasional menekankan pada motivasi dan peningkatan kesadaran bawahan akan pentingnya pekerjaan mereka.⁵ Gaya ini mampu mendorong karyawan untuk melampaui harapan dengan mengorbankan kepentingan pribadi demi tujuan yang lebih besar, sehingga menciptakan organisasi yang dinamis dan berkembang.

⁴ Eli Sutrawati, *Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Pondok Pesantren Darun Nahdhoh Bangkinang Kampar Riau*, h. 20

⁵ Eli Sutrawati, *Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Pondok Pesantren Darun Nahdhoh Bangkinang Kampar Riau*, h. 26

Pemimpin harus mampu menyesuaikan pendekatan mereka berdasarkan konteks dan kebutuhan tim yang dipimpin. Gaya kepemimpinan yang otokratis, meskipun efektif dalam pengambilan keputusan cepat, dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat jika karyawan merasa diabaikan. Sebaliknya, gaya paternalistik yang melindungi dapat membuat individu merasa nyaman tetapi berisiko mengekang kreativitas dan inovasi. Sementara itu, kepemimpinan demokratis dan transaksional menawarkan partisipasi dan pertukaran yang lebih adil, tetapi memerlukan lebih banyak waktu untuk proses pengambilan keputusan. Di tengah semua itu, kepemimpinan transformasional muncul sebagai gaya yang paling menjanjikan, karena mampu memotivasi individu untuk mengutamakan kepentingan bersama dan berkontribusi pada pengembangan organisasi yang berkelanjutan.

B. Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin transformasional merupakan sosok yang dapat memotivasi anggotanya untuk melampaui harapan awal dengan meningkatkan kesadaran akan arti penting diri mereka dan nilai pekerjaan yang mereka lakukan. Pemimpin ini mampu membantu bawahan melihat gambaran yang lebih luas, sehingga kepentingan pribadi mereka diletakkan di bawah kepentingan tim, organisasi, atau tujuan yang lebih besar. Selain itu, pemimpin transformasional juga berperan dalam mengarahkan kebutuhan bawahan menuju puncak kebutuhan, yaitu aktualisasi diri. Dalam konteks pemimpin transformasional, para pengikut merasakan rasa percaya, kekaguman, loyalitas, dan penghormatan terhadap pemimpin, serta terdorong untuk memberikan kontribusi lebih dari yang diharapkan.⁶ Pemimpin transformasional berfungsi sebagai agen perubahan yang mendorong organisasi dan individu untuk melakukan perbaikan signifikan dalam kegiatan mereka.

Istilah kepemimpinan transformasional terdiri dari dua elemen utama: kepemimpinan, yang merujuk pada tindakan individu atau kelompok dalam mengkoordinasikan dan memberikan arahan kepada anggota lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dan transformasional, yang berasal dari kata "to

⁶ Muhammad Iqbal, *Kepemimpinan Transformasional dalam Upaya Pengembangan Sekolah/Madrasah*, (Pionir: Jurnal Pendidikan, Vol. 10, No. 3, 2021), h. 2

transform," yang berarti mengubah sesuatu ke dalam bentuk yang berbeda. Konsep transformasional mencakup proses perubahan, seperti mengubah energi potensial menjadi energi aktual atau mengubah motif berprestasi menjadi prestasi nyata. Dengan demikian, seorang pemimpin di lembaga pendidikan dapat dianggap menerapkan prinsip pemimpin transformasional jika ia mampu melakukan perubahan pada sumber daya baik manusia, instrumen, maupun situasi untuk mencapai tujuan reformasi yang diinginkan dalam lembaga yang dipimpinnya. Pemimpin jenis ini berfokus pada pengembangan dan pembaruan untuk mencapai hasil yang lebih baik, memotivasi anggota tim untuk berkontribusi lebih besar, dan menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan inovasi.⁷ Dalam konteks pendidikan, penerapan pemimpin transformasional dapat menghasilkan perubahan signifikan yang berdampak positif pada kualitas pengajaran dan pembelajaran.

Adapun ciri pemimpin transformasional terdapat dalam empat dimensi sebagai berikut:

1. *Idealized Influence* Kemampuan pemimpin untuk menjadi teladan bagi pengikutnya. Dalam hal ini, pemimpin menunjukkan perilaku yang patut dicontoh, sehingga menciptakan rasa hormat dan kepercayaan di antara anggota tim. Dengan memulai segala sesuatunya dari diri sendiri, pemimpin mampu menginspirasi karyawan untuk mengikuti jejaknya dalam mencapai tujuan bersama. Pemimpin yang memiliki keyakinan tinggi dan selalu berpikir positif tentang keberhasilan organisasi dapat menularkan semangat ini kepada bawahan, sehingga mereka juga merasa percaya diri. Niat dan komitmen yang kuat dari pemimpin, yang tercermin dalam tindakan nyata, sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendorong pengikutnya berkontribusi lebih baik. Konsistensi juga menjadi ciri penting dalam pemimpin transformasional. Pemimpin yang konsisten dalam visi dan misinya memastikan bahwa semua usaha dilakukan dengan cara yang sama dan tidak ada tawar-menawar terhadap pencapaian tujuan. Dengan mengingatkan karyawan tentang visi dan misi secara

⁷ Eli Sutrawati, *Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Pondok Pesantren Darun Nahdhoh Bangkinang Kampar Riau*, h. 31

rutin, pemimpin dapat menjaga fokus tim agar tetap terarah. Pemimpin juga harus siap menghadapi berbagai tantangan dan risiko yang mungkin muncul selama perjalanan menuju pencapaian tujuan. Dengan konsistensi yang ditunjukkan, pemimpin mampu memberikan ketenangan dan kejelasan kepada tim, sehingga mereka dapat bekerja lebih efisien dan produktif. *All Out*, mencerminkan sikap pemimpin yang sepenuhnya berdedikasi dalam tugasnya. Seorang pemimpin transformasional tidak bekerja setengah-setengah, melainkan menunjukkan komitmen penuh untuk membesarkan lembaga yang dipimpinnya. Dengan menjadi sosok teladan dan memimpin dengan semangat, pemimpin dapat menginspirasi karyawan untuk melakukan hal yang sama. Dedikasi yang tinggi ini menciptakan budaya kerja yang positif dan produktif, di mana setiap anggota merasa termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Sikap *all out* ini menunjukkan bahwa pemimpin tidak hanya fokus pada hasil akhir, tetapi juga berupaya membangun hubungan yang kuat dengan tim. Pemimpin yang efektif harus mampu memberikan harapan dan inspirasi kepada timnya dengan kebijakan dan ucapan yang menyegarkan serta menjanjikan. Membangun rasa bangga terhadap lembaga, visi, dan misi sangat penting untuk mendorong karyawan agar berkontribusi lebih banyak.⁸ Ketika karyawan merasa bangga terhadap apa yang mereka lakukan, mereka cenderung lebih terlibat dan berkomitmen untuk mencapai tujuan bersama. Dengan menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa dihargai dan bangga, pemimpin dapat meningkatkan moral dan semangat kerja di seluruh organisasi.

2. *Inspirational Motivation*

Perilaku pemimpin yang selalu menghadirkan tantangan bagi pekerjaan yang dijalani karyawan serta memperhatikan arti dari pekerjaan tersebut bagi mereka. Untuk menciptakan tantangan ini, pemimpin berusaha untuk terus menginspirasi, memotivasi, mengubah perilaku, serta melihat ancaman sebagai peluang untuk belajar dan mencapai prestasi. Beberapa ciri dari *inspirational*

⁸ Syawal Kurnia Putra, dkk, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan pada Masa New Normal*, (Pusaka: Jurnal Khazanah Keagamaan, Vol. 11, No. 1, 2023), h. 13

motivation mencakup komunikasi yang meyakinkan, yang meliputi cara berpikir, kepribadian, serta pilihan kata yang dapat menyentuh dan menenangkan perasaan serta pikiran. Selain itu, pemimpin juga mendorong perubahan dan perbaikan dengan mengajak karyawan untuk menghadapi tantangan sebagai sarana belajar. Terakhir, pemimpin memberikan solusi dengan menyediakan ruang bagi setiap ideologi organisasi yang dipegang oleh karyawan, sehingga mereka merasa didengarkan dan termotivasi untuk berkontribusi.⁹ Hal ini menjadikan Lembaga lebih termotivasi dalam pengelolaan dan kolaborasi Pendidikan yang baik dengan kepala madrasah.

3. *Intellectual Stimulation*

Pemimpin inovatif adalah sosok yang menerapkan berbagai bentuk inovasi dalam kepemimpinannya. Dalam hal ini, pemimpin mendorong pengikutnya untuk terus mempertanyakan asumsi yang ada dan mencari pendekatan baru dalam menyelesaikan tugas. Alih-alih mengkritik atau menilai ide yang muncul, pemimpin lebih memilih untuk memberikan apresiasi terhadap setiap gagasan, sekecil apa pun. Tindakan ini mencerminkan usaha pemimpin untuk meningkatkan kinerja pengikut melebihi ekspektasi.¹⁰ Selain itu, pemimpin tersebut mengubah anggota organisasi menjadi sumber daya manusia yang kompeten dan membantu mereka memenuhi kebutuhan aktualisasi diri, mendorong mereka untuk memanfaatkan seluruh potensi yang dimiliki, berpikir secara mandiri, dan bekerja dengan semangat profesional.

4. *Individualized Consideration*

Seorang pemimpin mencerminkan dirinya sebagai individu yang sangat memperhatikan dengan baik dalam mendengarkan serta menanggapi keluhan, ide, harapan, dan masukan dari para karyawan. Tindakan ini menunjukkan bahwa pemimpin tidak hanya menjalankan tugas, tetapi juga berusaha

⁹ Muhammad Shales Assingkily dan Mesiono, *Karakteristik Kepemimpinan Transformasional di Madrasah Ibtidaiyah (MI) serta Relevansinya dengan Visi Pendidikan Abad 21*, (Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol. 4, No. 1, 2019), h. 6

¹⁰ Muhammad Ghufon, dkk, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru i Ma Al-Iman Bulus Kecamatan Gebang Kabupaten Purworejo*, (Ar-Rihlah: Jurnal Inovasi Pengembangan Pendidikan Islam, Vol. 5, No. 1, 2020), h. 6

membangun kedekatan emosional dengan karyawan. Pemimpin transformasional selalu berusaha hadir dalam berbagai kesempatan untuk berkumpul dengan mereka, memperkuat ikatan yang ada. Ciri-ciri dari perhatian individual yang diberikan pemimpin meliputi kemampuan untuk mendekati karyawan secara pribadi dengan sering tampil di setiap kesempatan, bertukar pengalaman yang bermanfaat, serta memberikan kesempatan bagi mereka untuk berkembang.¹¹ Selain itu, pemimpin juga menciptakan lingkungan lembaga yang memungkinkan setiap karyawan untuk mengekspresikan diri dan mengaktualisasikan potensi yang mereka miliki.

Kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang signifikan terhadap dinamika tim dan organisasi. Dalam pengalaman saya, seorang pemimpin yang mampu menjadi teladan dan menunjukkan konsistensi dalam visinya dapat menciptakan rasa saling percaya yang mendalam di antara anggota tim. Ketika pemimpin memiliki niat dan dedikasi yang kuat, hal ini menginspirasi karyawan untuk memberikan yang terbaik dan berkontribusi lebih dari yang diharapkan. Rasa bangga terhadap organisasi juga berperan penting dalam menciptakan semangat kolaborasi, di mana setiap individu merasa menjadi bagian dari sesuatu yang lebih besar. Dengan demikian, pemimpin yang mampu menanamkan kebanggaan dan semangat tersebut akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif.

C. Pengelolaan Pendidikan

Manajemen berfungsi untuk mengarahkan suatu kelompok agar dapat mencapai tujuan bersama dalam organisasi, yang bersifat universal dan berlaku di berbagai bidang kehidupan manusia. Dalam pelaksanaannya, manajemen memiliki tugas-tugas spesifik yang perlu dijalankan. Tugas-tugas ini dikenal sebagai fungsi manajemen, yang mencakup penetapan arah organisasi untuk masa depan, pengembangan kegiatan-kegiatan organisasi, serta mendorong kerjasama di antara anggota organisasi. Selain itu, manajemen juga bertanggung jawab untuk mengawasi pelaksanaan kegiatan demi mencapai tujuan dengan cara yang efektif

¹¹ Ngaziz, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyahsultan Agung Karangduwur, Ayah, Kebumen*, (Ar-Rihlah: Jurnal Inovasi Pengembangan Pendidikan Islam, Vol. 4, No. 2, 2019), h. 2

dan efisien.¹² Untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal, manajemen harus dijalankan secara menyeluruh di setiap organisasi, baik itu di sektor industri, perbankan, maupun pendidikan. Fungsi manajemen meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan.

Perencanaan (*planning*) adalah proses menetapkan tujuan dan menentukan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapainya. Pada dasarnya, merencanakan berarti menentukan kegiatan yang akan dilaksanakan di masa depan, dengan tujuan mengatur sumber daya agar hasil yang dicapai sesuai harapan. Proses ini melibatkan penggunaan sumber daya manusia, sumber daya alam, dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan tersebut. Perencanaan mencakup penetapan tujuan yang ingin dicapai serta menentukan jalur dan sumber daya yang diperlukan untuk mencapainya secara efektif dan efisien. Perencanaan melibatkan spesifikasi tujuan dan pengambilan keputusan terkait tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut.¹³ Dalam perencanaan, penting untuk didasarkan pada fakta yang telah dikumpulkan dan dianalisis dengan baik, sehingga dapat menjawab berbagai pertanyaan penting terkait dengan proses perencanaan.

Pengorganisasian merujuk pada penciptaan struktur yang terdiri dari bagian-bagian tertentu, di mana hubungan antar bagian dipengaruhi oleh interaksi mereka dengan keseluruhan struktur. Ini adalah salah satu fungsi manajemen yang sangat penting bagi kepala madrasah, karena berfungsi untuk menetapkan struktur organisasi sekolah, memperjelas uraian tugas setiap guru dan bidangnya, serta menetapkan wewenang dan tanggung jawab. Dalam wawancara dengan kepala madrasah mengenai bentuk pengorganisasian yang diterapkan, beliau menjelaskan bahwa personel madrasah akan dibagi sesuai dengan kemampuan, keahlian, wewenang, dan tanggung jawab masing-masing. Pembagian tugas ini mencakup tugas guru mata pelajaran, guru wali kelas, guru piket, guru Bimbingan Konseling (BK), pegawai tata usaha, hingga petugas kebersihan, sehingga semua dapat bekerja

¹² Asmono, dkk, *Implementasi Fungsi-Fungsi Manajemen Pendidikan dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Al Muhajirin Karang Maritim Kec. Panjang Kota Bandar Lampung Tahun Ajaran 2021/2022*, (UNISAN: Jurnal Manajemen dan Pendidikan, Vol. 1, No. 1, 2022), h. 3

¹³ Moh Arifudin, dkk, *Planning (Perencanaan) dalam Manajemen Pendidikan Islam*, (Ma'alim: Jurnal Pendidikan Islam, Vol. 2, No. 2, 2021), h. 2-3

secara optimal dan membangun sikap kekeluargaan di antara sesama personel madrasah. Prinsip pengorganisasian yang diterapkan oleh kepala madrasah sudah berjalan dengan baik, di mana adanya struktur organisasi yang sesuai dengan bidang keahlian masing-masing personel mendukung kinerja maksimal dan pertanggungjawaban atas tugas yang diemban. Pelaksanaan dalam lembaga juga merupakan tindakan yang bertujuan untuk memastikan semua anggota organisasi berusaha mencapai sasaran sesuai dengan perencanaan manajerial, serta bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam seluruh rangkaian proses manajemen, pelaksanaan menjadi fungsi yang paling penting, karena fokusnya adalah pada interaksi langsung dengan orang-orang dalam organisasi. Untuk memotivasi dan mengarahkan semua komponen madrasah agar melaksanakan program-program yang telah direncanakan, serta bersinergi dalam mencapai tujuan bersama Pelaksanaan yang diterapkan untuk meningkatkan kinerja guru mencakup beberapa aspek, seperti menerbitkan surat tugas atau keputusan kepala madrasah, memberikan pelatihan untuk guru melalui program pengayaan dan MGMP, serta kursus-kursus peningkatan kinerja.¹⁴ Selain itu, kepala madrasah juga memberikan tugas sesuai kebutuhan siswa dan fungsi masing-masing, selalu memotivasi guru dan karyawan untuk bekerja dengan baik, serta menerbitkan tata tertib yang harus ditaati untuk mendorong semangat guru dalam meningkatkan kinerja agar pelaksanaan program berjalan sesuai tujuan yang telah disepakati.

Pengawasan dan pengendalian (*controlling*) dalam pengelolaan pendidikan dilakukan oleh kepala madrasah melalui metode tertulis maupun tidak tertulis. Ini mencakup kegiatan supervisi dan kunjungan kelas, yang bertujuan untuk menilai program perencanaan pembelajaran serta perangkat pembelajaran yang digunakan. Kegiatan ini memberikan banyak manfaat, seperti memberikan jadwal kepada guru dan arahan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran sesuai dengan bidang masing-masing. Dalam upaya meningkatkan kinerja guru dan memahami kemampuan mereka dalam mengatasi berbagai masalah, kepala madrasah menyampaikan bahwa langkah-langkah yang diambil meliputi perbaikan kinerja

¹⁴ Moh Arifudin, dkk, *Planning (Perencanaan) dalam Manajemen Pendidikan Islam*, h. 6-7

dengan meninjau program pengajaran dan perangkat pembelajaran, memberikan jadwal sesuai tugas masing-masing, serta pelatihan untuk peningkatan kinerja.¹⁵ Selain itu, kunjungan kelas dilakukan minimal dua kali dalam satu semester untuk mendorong profesionalisme guru dan pengembangan akademik, sebagai bagian dari pembinaan yang dilakukan secara personal mengenai pedagogik.

Manajemen pendidikan terutama di madrasah, menunjukkan peran penting dalam menciptakan struktur yang jelas dan memfasilitasi kerjasama di antara anggota organisasi. Pengorganisasian yang efektif, seperti yang diterapkan oleh kepala madrasah, mencerminkan pemahaman yang mendalam tentang pentingnya pembagian tugas sesuai keahlian, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja dan tanggung jawab masing-masing individu. Pelaksanaan program yang direncanakan, melalui berbagai upaya seperti pelatihan dan pemberian tugas yang sesuai, menggambarkan komitmen untuk mencapai tujuan bersama dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Selain itu, pengawasan yang dilakukan melalui kunjungan kelas dan supervisi menunjukkan bahwa kepala madrasah berusaha untuk mendalami kondisi nyata di lapangan, memastikan kualitas pembelajaran terjaga. Secara keseluruhan, pendekatan manajerial yang holistik ini berpotensi mendukung perkembangan profesional guru dan meningkatkan hasil pendidikan di madrasah.

¹⁵ Moh Arifudin, dkk, *Planning (Perencanaan) dalam Manajemen Pendidikan Islam*, h. 7

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Metode penelitian merupakan prosedur dan rencana yang diterapkan untuk mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan. Metode ini juga berperan sebagai strategi dalam mengumpulkan data dan menemukan solusi untuk masalah berdasarkan fakta. Secara umum, metode penelitian diartikan sebagai pendekatan ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.¹

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus. Studi kasus adalah serangkaian kegiatan penelitian yang dilakukan secara intensif, terperinci, dan mendalam terhadap suatu program, peristiwa, atau aktivitas pada tingkat individu, kelompok, atau organisasi untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai fenomena tersebut. Penelitian ini umumnya berfokus pada kejadian yang bersifat nyata dan kontemporer, bukan pada peristiwa yang telah berlalu. Penelitian ini memiliki karakteristik yang menekankan pada pengumpulan data secara objektif, sistematis, dan mengikuti prosedur ilmiah, sehingga hasil penelitian dapat diakui validitasnya.² Pendekatan deskriptif yaitu penelitian terhadap pemahaman fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian secara keseluruhan. Penjelasan penelitian ini dibentuk dengan kata-kata serta bahasa pada suatu konteks khusus. Adapun penelitian ini berfokus pada fenomena pemimpin Transformasional Kepala Madrasah Dalam Pengelolaan Pendidikan di MAS Arafah Bitung.

¹ Marinu Waruwu, *Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi*, (Jurnal Pendidikan Tambusai, Vol. 7, No. 1, 2023), h. 2

² Muhammad Wahyu Ilhami, dkk, *Penerapan Metode Studi Kasus dalam Penelitian Kualitatif*, (Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 2024), h. 2-3.

2. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang berlandaskan pada filosofi postpositivisme, yang berfokus pada penyelidikan kondisi objek secara alami, berbeda dari eksperimen. Peneliti berfungsi sebagai instrumen utama, dengan data yang dikumpulkan. Analisis data dilakukan secara induktif, dengan tujuan utama memahami makna dari hasil penelitian, bukan untuk membuat generalisasi.³ Penelitian kualitatif adalah metode yang memanfaatkan narasi untuk menguraikan dan menjelaskan makna dari berbagai fenomena, gejala, dan situasi sosial. Dalam pendekatan ini, peneliti bertindak sebagai instrumen utama yang berperan dalam memahami dan menafsirkan setiap fenomena yang diteliti.⁴ Oleh karena itu, peneliti berfokus pada penguasaan teori yang relevan untuk menganalisis kesenjangan antara konsep teoritis dan kenyataan yang terjadi.

Sebagaimana penjelasan di atas, jenis pendekatan penelitian ini adalah deskriptif. Penelitian kualitatif yang digunakan untuk memperoleh informasi mengenai Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Pengelolaan Pendidikan di MAS Arafah Bitung secara mendalam dan komprehensif. Oleh karena itu, diharapkan pendekatan kualitatif dapat diungkapkan situasi dan permasalahan yang dihadapi di lingkungan madrasah.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Lokasi pelaksanaan penelitian ini dilakukan di MAS Arafah Bitung yang bertempat di Jl. Tendeki, Kelurahan Sagerat Weru II, Kecamatan Matuari, Kota Bitung, Sulawesi Utara. Lokasi penelitian di MAS Arafah Bitung dipilih karena madrasah ini memiliki karakteristik yang relevan dengan kajian mengenai gaya kepemimpinan transformasional dalam pengelolaan pendidikan. Sebagai salah satu lembaga pendidikan Islam di Kota Bitung,

³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 9.

⁴ Marinu Waruwu, *Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi*, h. 3

MAS Arafah Bitung menunjukkan upaya nyata dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui kepemimpinan yang berorientasi pada perubahan dan pemberdayaan seluruh komponen madrasah. Selain itu, keberadaan kepala madrasah dengan pendekatan kepemimpinan transformasional menjadi faktor penting yang mendukung peningkatan mutu pendidikan, pengembangan potensi guru, serta optimalisasi sumber daya yang tersedia. Dengan kondisi tersebut, MAS Arafah Bitung memberikan ruang yang ideal untuk memahami implementasi kepemimpinan transformasional dalam pengelolaan pendidikan secara mendalam dan kontekstual.

2. Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian dilaksanakan sejak tanggal dikeluarkannya izin penelitian dalam kurun waktu kurang lebih 2 (dua) bulan, bulan Februari pengumpulan data dan bulan Maret penyelesaian penelitian tahun 2025. Pengolahan data meliputi penyajian dalam bentuk tesis dan proses bimbingan berlangsung. Waktu penelitian selama dua bulan, yaitu Februari untuk pengumpulan data dan Maret untuk penyelesaian penelitian tahun 2025, dipilih karena pada awal Februari kegiatan manajerial dan pembelajaran di MAS Arafah Bitung mulai berjalan. Hal ini memungkinkan peneliti untuk mengamati langsung kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam mengelola pendidikan serta mengumpulkan data yang relevan secara efektif dan sistematis.

C. Sumber Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua sumber data, yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah informasi yang diperoleh langsung dari sumber data utama di tempat atau objek penelitian. Data ini diperoleh langsung dari berbagai informan dan keterangan yang langsung dari sumbernya, yaitu Kepala Madrasah, Komite Madrasah, 2 Guru, 3 Orang Tua dan 5 Siswa MAS Arafah Bitung. Dari parameter tersebut, subjek penelitian yang dianggap memenuhi karakteristik yang berhubungan dengan judul Peran Kepemimpinan

Transformasional Kepala Madrasah Dalam Pengelolaan Pendidikan di MAS Arafah Bitung.

Kepala MAS Arafah Bitung sebagai pemberi kebijakan dalam memberikan informasi atau data terkait dengan kebijakan pelibatan guru dan siswa sebagai penanggungjawab dalam pengelolaan pendidikan. Guru yang berperan sebagai pendamping setiap kegiatan madrasah dan sebagai objek penelitian untuk mengetahui dan mempelajari Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Pengelolaan Pendidikan di MAS Arafah Bitung.

2. Data sekunder

Data ini diperoleh dari literatur yang berhubungan dengan judul yang diangkat. Validasi data dalam penelitian ini dilakukan melalui triangulasi, dengan memadukan data yang diperoleh dari berbagai sumber untuk memastikan keakuratan dan konsistensinya. Data sekunder berupa literatur terkait kepemimpinan transformasional kepala madrasah, statistik, arsip, gambar, dan grafik digunakan sebagai pendukung data primer yang dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Referensi teori dan konsep mengenai kepemimpinan transformasional kepala madrasah dijadikan landasan untuk memahami dan menganalisis temuan di lapangan. Selain itu, catatan lapangan, dokumen, dan rekaman wawancara dibandingkan dan diverifikasi satu sama lain untuk membangun temuan yang valid dan reliabel dalam pengelolaan pendidikan di MAS Arafah Bitung.

D. Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan rumusan masalah yang diteliti, dalam penelitian ini menggunakan metode dan teknik dalam pengumpulan data, yaitu:

a. Observasi

Observasi merupakan tindakan sengaja dan sistematis untuk mengamati fenomena sosial dengan memperhatikan gejala-gejala psikologis, yang kemudian dicatat secara rinci.⁵ Peneliti melakukan observasi terhadap Kepala

⁵ Joko Subagyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004), h. 63.

Madrasah, Komite Madrasah, 2 Guru, 3 Orang Tua dan 5 Siswa MAS Arafah Bitung. Observasi difokuskan pada Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Pengelolaan Pendidikan di MAS Arafah Bitung. Selain itu, penulis akan melakukan observasi terhadap objek penelitian yang berkaitan dengan pengelolaan Pendidikan, seperti tenaga kependidikan dalam administrasi madrasah, siswa sebagai sasaran dalam peningkatan kualitas Pendidikan, pengawas madrasah yang memantau dan mengevaluasi kinerja madrasah.

Penelitian ini mengumpulkan data melalui observasi, termasuk mengamati interaksi dan kolaborasi yang dilakukan kepala madrasah dengan warga sekolah serta berbagai *stakeholder*. Peneliti juga mencermati strategi pengelolaan pendidikan, mulai dari tahap perencanaan hingga evaluasi, kinerja pembelajaran di sekolah, serta suasana lingkungan belajar di madrasah.

b. Wawancara

Wawancara merupakan suatu dialog yang disengaja dengan tujuan tertentu, melibatkan dua belah pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang menyampaikan pertanyaan dan yang diwawancarai (*interviewee*) yang memberikan respons terhadap pertanyaan tersebut.⁶ Peneliti menggunakan jenis teknik wawancara sistematis, di mana wawancara ini mengikuti panduan yang telah dirancang sesuai dengan kebutuhan pengumpulan data dalam penelitian.⁷ Sasaran wawancara yang dimaksud meliputi, Kepala Madrasah, Komite Madrasah, 2 Guru, 3 Orang Tua dan 5 Siswa MAS Arafah Bitung. Wawancara dilakukan terhadap Kepala Madrasah, Komite Madrasah, 2 Guru, 3 Orang Tua dan 5 Siswa MAS Arafah Bitung karena pihak tersebut memiliki peran strategis dalam memahami dan memberikan informasi mendalam terkait penerapan kepemimpinan transformasional di madrasah. Kepala Madrasah dipilih karena ia merupakan pemegang kebijakan dan aktor utama dalam pelaksanaan kepemimpinan, sehingga dapat memberikan gambaran langsung mengenai visi,

⁶ Joko Subagyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*, h. 135.

⁷ Imam Suprayogo dan Tobroni, *Metodologi Penelitian Sosial-Agama*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2003), h. 173

strategi, serta tantangan dalam pengelolaan pendidikan. Sementara itu, guru dipilih sebagai responden karena mereka adalah pihak yang merasakan langsung dampak kepemimpinan Kepala Madrasah dalam proses pembelajaran dan manajemen sekolah. Perspektif guru penting untuk menggali kepemimpinan transformasional memengaruhi motivasi, kinerja profesional, serta kualitas pembelajaran di MAS Arafah Bitung.

Sebagai aktor utama dalam penelitian, Kepala Madrasah memegang peran sentral dalam penerapan kepemimpinan transformasional. Wawancara dengan Kepala Madrasah bertujuan untuk menggali visi dan misi kepemimpinannya, strategi dalam memimpin perubahan dan pengelolaan pendidikan, serta tantangan yang dihadapi beserta solusi yang diterapkan. Selain itu, wawancara ini juga akan mendalami upaya Kepala Madrasah dalam memotivasi, menginspirasi, dan memberdayakan guru serta staf.

Guru dan tenaga kependidikan adalah pihak yang langsung merasakan dampak dari kepemimpinan transformasional Kepala Madrasah. Wawancara akan mengeksplorasi persepsi mereka terhadap gaya kepemimpinan Kepala Madrasah, pengaruh kepemimpinan tersebut terhadap kinerja profesional dan motivasi mereka, serta dukungan yang diberikan dalam pengembangan kompetensi dan inovasi pembelajaran. Hambatan atau tantangan yang mereka alami dalam proses perubahan juga akan digali lebih dalam.

Sebagai sasaran utama peningkatan kualitas pendidikan, siswa akan diwawancarai untuk memahami persepsi mereka terhadap lingkungan belajar yang diciptakan melalui kepemimpinan Kepala Madrasah. Fokus wawancara meliputi dampak kepemimpinan terhadap motivasi belajar, prestasi, serta perubahan yang dirasakan dalam metode pembelajaran, fasilitas, dan budaya belajar di madrasah.

Orang tua sebagai mitra madrasah memberikan perspektif eksternal terkait kepemimpinan Kepala Madrasah. Wawancara akan menggali persepsi mereka mengenai upaya peningkatan mutu pendidikan, perubahan yang dirasakan terkait kualitas layanan pendidikan, serta keterlibatan mereka dalam mendukung kebijakan dan program madrasah.

c. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah setiap bahan penelitian yang tertulis dan gambar yang dapat memberikan informasi.⁸ Dari teknik pengumpulan data ini, penulis akan mengumpulkan data profil objek penelitian, identitas serta foto bersama informan.

Dalam penelitian mengenai peran kepemimpinan transformasional Kepala Madrasah dalam pengelolaan pendidikan di MAS Arafah Bitung, pengumpulan dokumen merupakan langkah penting untuk melengkapi data yang diperoleh melalui wawancara dan observasi. Dokumen yang relevan mencakup perencanaan strategis madrasah, seperti Rencana Kerja Madrasah (RKM) dan program tahunan, yang mencerminkan visi, misi, dan langkah-langkah perubahan yang diterapkan. Selain itu, hasil evaluasi kinerja guru, laporan supervisi, serta data prestasi akademik dan non-akademik siswa akan memberikan gambaran tentang dampak kepemimpinan terhadap kualitas pendidikan. Notulen rapat internal, kebijakan kepala madrasah, laporan keuangan, dan pengelolaan sarana prasarana juga perlu dianalisis untuk mengetahui bagaimana sumber daya digunakan untuk mendukung transformasi. Data dari laporan pengawas madrasah dan akreditasi dapat memberikan perspektif eksternal yang memperkaya analisis. Dokumen-dokumen ini memungkinkan penelitian untuk lebih mendalam, meningkatkan validitas temuan, dan menggambarkan peran Kepala Madrasah dalam memimpin perubahan pendidikan secara menyeluruh.

E. Teknik Keabsahan Data

Ada beberapa teknik yang digunakan dalam mengetahui atau mengecek keabsahan data penelitian, menurut Moleong yaitu kepercayaan (*credibility*), keteralihan (*transferability*), kebergantungan (*dependability*), serta kepastian (*confirmability*).

1. Uji Kredibilitas (*Credibility*). Dalam penelitian kualitatif, uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian dapat dilakukan dengan berbagai

8 Joko Subagyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*, h. 161.

cara, antara lain dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, diskusi dengan teman, analisis kasus negatif, dan member check.

2. Uji Transferabilitas (*Transferability*). Uji transferabilitas dapat dikatakan sebagai pengujian keabsahan data secara eksternal. Pengujian ini memberikan uraian rinci hasil penelitian dan menerima hasil penelitian yang telah diperoleh dan dapat diimplementasikan di ruang lingkup yang lain. Oleh karena itu, hasil penelitian harus disajikan dengan data yang baik, terurai jelas, tersusun dan dapat diterima.

3. Uji Dependabilitas. Pengujian dependabilitas berkaitan dengan pengujian menyeluruh prosedur dan tahapan penelitian oleh pihak lain agar dapat divalidasi proses dan data yang diperoleh.

4. Uji Konfirmabilitas. Menguji konfirmabilitas berarti menguji hasil penelitian, dikaitkan dengan proses yang dilakukan. Bila hasil penelitian merupakan fungsi dari proses penelitian yang dilakukan, maka penelitian tersebut telah memenuhi standar *confirmability*.⁹

Dalam penelitian kualitatif, penting untuk memastikan keabsahan data yang diperoleh agar hasil penelitian dapat dipercaya dan diterima. Keabsahan data sangat penting untuk memastikan hasil penelitian dapat dipercaya dan diterima, terutama dalam penelitian yang mengkaji Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Pengelolaan Pendidikan di MAS Arafah Bitung. Teknik uji keabsahan data yang diterapkan, seperti uji kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas, berfungsi untuk memastikan bahwa data yang diperoleh mencerminkan realitas yang akurat. Uji kredibilitas dilakukan dengan memperpanjang pengamatan dan melakukan diskusi untuk meningkatkan ketepatan data terkait gaya kepemimpinan kepala madrasah. Uji transferabilitas memastikan hasil penelitian dapat diterapkan dalam konteks madrasah lain dengan memberikan deskripsi yang rinci. Uji dependabilitas melibatkan validasi oleh pihak lain untuk

⁹ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2010), h. 324

memastikan proses dan prosedur penelitian berjalan sistematis dan dapat dipertanggungjawabkan. Sedangkan, uji konfirmabilitas menilai apakah hasil yang diperoleh memang merupakan hasil yang autentik dari proses penelitian yang dilakukan. Dengan teknik-teknik ini, penelitian tentang pengelolaan pendidikan di MAS Arafah Bitung dapat menghasilkan temuan yang kredibel dan dapat dipertanggungjawabkan.

F. Teknik Analisis Data

Prosedur analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis interaktif yang diinisiasi oleh Miles dan Huberman, yang terdiri dari tiga tahap utama: reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan atau verifikasi. Reduksi data dilakukan dengan menyederhanakan, merangkum, dan memfokuskan data yang relevan. Penyajian data melibatkan pengorganisasian data dalam bentuk narasi, tabel, atau grafik agar mudah dipahami. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan atau verifikasi, di mana interpretasi dilakukan untuk menemukan makna dari data yang telah dianalisis. Analisis data dilakukan secara berkelanjutan selama proses pengumpulan data berlangsung.¹⁰

a. Reduksi Data

Pada tahap reduksi data, peneliti memilih dan menyaring data yang dianggap relevan dan signifikan terkait dengan masalah penelitian. Data yang tidak relevan atau tidak berkaitan dengan topik penelitian tidak digunakan. Data yang tidak digunakan termasuk catatan lapangan dari hasil observasi dan dokumentasi berupa informasi dari informan yang tidak berhubungan dengan masalah penelitian. Setelah data direduksi, data yang tersisa kemudian disajikan dalam bentuk laporan penelitian.

Pada tahap reduksi data dalam penelitian tentang Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Pengelolaan Pendidikan di MAS Arafah Bitung, peneliti menyaring data yang relevan dan signifikan dengan fokus kajian. Informasi yang tidak berkaitan dengan kepemimpinan transformasional kepala madrasah, seperti catatan observasi atau dokumentasi

¹⁰ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, (Yogyakarta: Gajah Mada Press, 2001), h. 123.

yang tidak mendukung analisis pengelolaan pendidikan, diabaikan. Peneliti hanya mempertahankan data yang memberikan gambaran jelas tentang bagaimana kepala madrasah menjalankan peran idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individual consideration dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang efektif. Data yang telah direduksi ini kemudian dirangkum dan disajikan untuk mendukung temuan utama terkait pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap pengelolaan pendidikan di MAS Arafah Bitung.

b. Penyajian Data

Peneliti akan memaparkan hasil penelitian, terutama yang berkaitan dengan temuan baru di lapangan. Penyajian data dalam penelitian bertujuan untuk mengkomunikasikan aspek-aspek penting dari masalah yang diteliti, metode yang diterapkan, penemuan yang didapat, interpretasi hasil, serta pengintegrasian dengan teori yang relevan.

Peneliti akan memaparkan hasil penelitian yang berfokus pada peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam pengelolaan pendidikan di MAS Arafah Bitung, terutama temuan-temuan baru yang muncul dari lapangan. Penyajian data ini bertujuan untuk mengungkap aspek-aspek kunci terkait pengelolaan pendidikan, seperti bagaimana kepala madrasah mengimplementasikan nilai-nilai transformasional dalam membangun visi, memotivasi guru, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Selain itu, data yang disajikan akan menunjukkan hubungan antara metode kepemimpinan yang diterapkan dengan kualitas pengelolaan pendidikan, diintegrasikan dengan teori-teori yang relevan untuk memperkuat interpretasi hasil penelitian.

c. Penarikan kesimpulan

Pada tahap penarikan kesimpulan, peneliti akan merumuskan kesimpulan berdasarkan hasil reduksi data dan penyajian data yang telah dibahas sebelumnya. Tahap ini merupakan bagian akhir dari penelitian, di mana keseluruhan temuan dan analisis diintegrasikan untuk memberikan jawaban terhadap masalah yang diteliti.

Pada tahap penarikan kesimpulan dalam penelitian tentang Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Pengelolaan Pendidikan di MAS Arafah Bitung, peneliti akan merumuskan kesimpulan berdasarkan hasil reduksi dan penyajian data yang telah dilakukan. Kesimpulan ini dirancang untuk menjawab pertanyaan penelitian dengan mengintegrasikan temuan terkait bagaimana kepala madrasah menerapkan nilai-nilai transformasional dalam memimpin dan mengelola pendidikan. Tahap ini menjadi akhir dari proses penelitian, di mana seluruh analisis diselaraskan untuk memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap pengelolaan pendidikan di madrasah tersebut.

Dengan demikian, prosedur analisa data yang akan peneliti lakukan adalah berawal dari hasil observasi dan wawancara. Kemudian mereduksi data yang dalam hal ini peneliti memilih dan memilah data yang dianggap relevan dan penting berkaitan dengan Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Pengelolaan Pendidikan di MAS Arafah Bitung.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan pada penelitian ini akan terbagi menjadi tiga bagian penting yaitu bagian awal, tengah dan akhir.

BAB I Pendahuluan, yang merupakan pertanggungjawaban metodologis bersifat rencana penelitian yang dilaksanakan di MAS Arafah Bitung yang meliputi latar belakang masalah, Batasan dan rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan penelitian yang relevan.

BAB II Landasan Teoritis, uraian tentang kerangka teori akademik sesuai dengan judul Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Pengelolaan Pendidikan di MAS Arafah Bitung yang meliputi penjelasan tentang pemimpin Transformasional dan Manajemen Pengelolaan Pendidikan.

BAB III, merupakan deskripsi singkat mengenai objek yang akan diteliti, menguraikan metodologi dengan metode penelitian lapangan kualitatif yang meliputi pendekatan dan jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV Deskripsi Hasil Penelitian, uraian inti yang bersifat analisis terhadap Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Pengelolaan Pendidikan di MAS Arafah Bitung. Pada intinya mencerminkan uraian terkait pertanyaan-pertanyaan pokok penelitian yang disebut dalam pendahuluan yang meliputi deskripsi hasil penelitian, hasil penelitian dan pembahasan penelitian.

BAB V Penutup, kesimpulan dan saran yang merupakan jawaban rumusan dan tujuan penelitian. Adapun saran terdiri dari dua bagian yaitu saran akademik (teoritis) dan saran praktis.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Jakarta: Badan Litbang dan Kementrian Agama RI, 2020.
- Arifudin, Moh, dkk. *Planning (Perencanaan) dalam Manajemen Pendidikan Islam*, Ma'alim: Jurnal Pendidikan Islam, Vol. 2, No. 2, 2021.
- Asmono, dkk. *Implementasi Fungsi-Fungsi Manajemen Pendidikan dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Al Muhajirin Karang Maritim Kec. Panjang Kota Bandar Lampung Tahun Ajaran 2021/2022*, UNISAN: Jurnal Manajemen dan Pendidikan, Vol. 1, No. 1, 2022.
- Assingkily, Muhammad Shales dan Mesiono. *Karakteristik Kepemimpinan Transformasional di Madrasah Ibtidaiyah (MI) serta Relevansinya dengan Visi Pendidikan Abad 21*, Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol. 4, No. 1, 2019.
- Bungin, Burhan. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, Yogyakarta: Gajah Mada Press, 2001.
- Ghufron, Muhammad, dkk. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Ma Al-Iman Bulus Kecamatan Gebang Kabupaten Purworejo*, Ar-Rihlah: Jurnal Inovasi Pengembangan Pendidikan Islam, Vol. 5, No. 1, 2020.
- Ilhami, Muhammad Wahyu, dkk. *Penerapan Metode Studi Kasus dalam Penelitian Kualitatif*, Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 2024.
- Iqbal, Muhammad. *Kepemimpinan Transformasional dalam Upaya Pengembangan Sekolah/ Madrasah*, Pionir: Jurnal Pendidikan, Vol. 10, No. 3, 2021.
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2010.
- Mustafa, Asrori. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Multi Situs di MTs N 1 dan MTs N 2 Tulungagung*, Tulungagung: Disertasi IAIN Tulungagung, 2021.
- Ngaziz. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah sultan Agung Karangduwur, Ayah*,

- Kebumen, Ar-Rihlah: Jurnal Inovasi Pengembangan Pendidikan Islam*, Vol. 4, No. 2, 2019.
- Nurainy, Neny. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kelurahan Pondok Ranji Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan*, Jakarta: Tesis UIN Syarif Hidayatullah, 2020.
- Putra, Syawal Kurnia, dkk. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan pada Masa New Normal*, Pusaka: Jurnal Khazanah Keagamaan, Vol. 11, No. 1, 2023.
- Rahmawati. *Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam (Studi Multi Kasus di MAN 2 Ponorogo dan MAN 1 Kota Malang)*, Malang: Tesis UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2022.
- Risnawati. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Lulusan di MAN 2 Bulukumba*, Makassar: Tesis UIN Alauddin Makassar, 2024.
- Ruhmady dan Aminun P. Omolu. *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Guru di Madrasah Aliyah Al-Ikhlash Tinabogan*, JEMIL: Journal of Educational Management and Islamic Leadership, Vol. 2, No. 2, 2023.
- Sahadi, dkk. *Karakter Kepemimpinan Ideal dalam Organisasi*, Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan, Vol. 6, No. 3, 2020.
- Setiani, Yusrina Ayu, dkk. *Kepemimpinan dan Gaya Manajemen: Studi Literature*, LPKD: Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen, Vol. 1, No. 3, 2023.
- Shihab, M. Quraish. *Tafsir Al-Misbah*, Jakarta: Lentera Hati, 2001.
- Shofiyah, Nuril, dkk. *Studi Literatur: Kepemimpinan Tim dalam Pengembangan Organisasi*, LPKD: Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen, Vol. 1, No. 3, 2023.
- Subagyo, Joko. *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2013.

- Suprayogo, Imam dan Tobroni. *Metodologi Penelitian Sosial-Agama*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2003.
- Sutrawati, Eli. *Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Pondok Pesantren Darun Nahdhoh Bangkinang Kampar Riau*, Riau: Tesis UIN Sultan Syarif Kasim Riau, 2023.
- Turochim, Tofik. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 3 Banjarnegara*, Kebumen: Tesis IAI Nahdlatul Ulama Kebumen, 2022.
- Waruwu, Marinu. *Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi*, Jurnal Pendidikan Tambusai, Vol. 7, No. 1, 2023.