

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MADRASAH DARUL AITAM JEROWARU

Transformational Leadership of the Principal in Improving Teacher Performance at Madrasah Darul Aitam Jerowaru

Sirajun Nasihin¹, Abd Qudus Al Badani², Muh. Zainil Rahman³, Anton Irawan⁴, Erwin Andani
Putra⁵

STIT Palapa Nusantara Lombok - NTB

sirajunnasihin01@gmail.com¹, quddus02@gmail.com², zainilmhsswastitpn@gmail.com³,
antonmhsswastitpn@gmail.com⁴, erwinmhsswastitpn@gmail.com⁵

Article Info:

Submitted: Juli 9, 2026	Revised: Juli 16, 2026	Accepted: Juli 20, 2026	Published: Apr 1, 2026
----------------------------	---------------------------	----------------------------	---------------------------

Abstract

Transformational leadership is a leadership style that is capable of bringing about major changes in an organization through a strong vision, moral encouragement, and active involvement in fostering and developing the potential of subordinates. This study aims to describe the form of transformational leadership of madrasah principals, supporting and inhibiting factors in its implementation, and the impact of such leadership on improving teacher performance. This study uses a qualitative approach. Data collection techniques were carried out through interviews, observation, and documentation. The results of the study indicate that madrasah principals implement transformational leadership through four main indicators, namely: idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration. Supporting factors in the implementation of transformational leadership include support from teachers, a conducive work environment, and open communication between madrasah principals and teachers. The inhibiting factors are limited facilities and infrastructure and the high administrative burden on teachers. The impact of the madrasah principal's transformational leadership is seen in the improvement of discipline, responsibility, creativity, and collaboration of teachers in carrying out their duties.

Keywords: *Transformational Leadership, Teacher Performance.*

Abstrak: Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mampu membawa perubahan besar dalam organisasi melalui visi yang kuat, dorongan moral, serta keterlibatan aktif dalam membina dan mengembangkan potensi bawahan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan bentuk kepemimpinan transformasional kepala madrasah, faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaannya, serta dampak dari kepemimpinan tersebut terhadap peningkatan kinerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah menerapkan kepemimpinan transformasional melalui empat indikator utama, yaitu: pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspiratif (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan pertimbangan individual (*individualized consideration*). Faktor pendukung dalam pelaksanaan kepemimpinan transformasional meliputi dukungan dari guru, lingkungan kerja yang kondusif, serta komunikasi yang terbuka antara kepala madrasah dan guru. Adapun faktor penghambatnya adalah keterbatasan sarana dan prasarana serta beban administrasi guru yang tinggi. Dampak dari kepemimpinan transformasional kepala madrasah terlihat dalam peningkatan kedisiplinan, tanggung jawab, kreativitas, dan kolaborasi para guru dalam melaksanakan tugasnya.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Guru.

PENDAHULUAN

Dalam dunia pendidikan modern, keberhasilan sebuah lembaga sangat ditentukan oleh kepemimpinan yang dijalankan oleh kepala sekolah atau kepala madrasah. Pendidikan adalah suatu usaha yang sadar dan sistematis dalam mengembangkan potensi siswa. Pendidikan juga merupakan suatu usaha masyarakat dan bangsa dalam mempersiapkan generasi mudanya bagi keberlangsungan kehidupan yang lebih baik di masa depan (Ittihad et al., 2026).

Kualitas sumber daya manusia sangat berkaitan erat dengan kualitas pendidikan, mulai dari jenjang pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi. Laju perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dewasa ini, telah memberikan pengaruh atau dampak yang sangat besar dalam bidang pendidikan dan pengajaran (Sukranudin, 2026). Akibat dari pengaruh tersebut, bidang pendidikan dan pengajaran semakin lama semakin meningkat. Oleh sebab itu melalui pendidikan diharapkan nantinya akan melahirkan generasi yang mampu menghadapi tantangan zaman di segala bidang (Muhamad Zaril Gapari, 2023)

Kepala madrasah tidak hanya berperan sebagai manajer administratif, tetapi juga sebagai pemimpin transformasional yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan menggerakkan guru untuk bekerja lebih optimal dalam mewujudkan visi pendidikan. Kepemimpinan transformasional menjadi gaya kepemimpinan yang relevan di era perubahan karena menekankan pada aspek motivasi, visi, hubungan interpersonal, dan pemberdayaan bawahan.

Kepemimpinan transformasional sangat berperan penting dalam proses peningkatan kinerja karyawan atau pegawainya, hal itu ditunjukkan dengan bukti jika seorang pemimpin memiliki sikap transformasional yang tinggi, dia akan memberikan contoh yang bersifat positif kepada pegawai (Wahyu Hidayat et al., 2024). Kepemimpinan transformasional mencakup keramahan secara

individual, stimulasi intelektual, dan pengaruh yang ideal, semuanya mendorong upaya ekstra dari pekerja untuk efektivitas organisasi yang lebih baik (Nur et al., 2021).

Menurut Bass dan Avolio, kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mampu membawa perubahan besar dalam organisasi melalui visi yang kuat, dorongan moral, serta keterlibatan aktif dalam membina dan mengembangkan potensi bawahan. Mereka menyatakan bahwa “*Transformational leaders motivate others to do more than they originally intended and often even more than they thought possible*” (Bernard M. Bass & Bruce J. Avolio, 1994). Dalam konteks madrasah, kepemimpinan transformasional sangat dibutuhkan agar kepala madrasah dapat menciptakan iklim kerja yang positif, kolaboratif, dan produktif bagi guru.

Kepemimpinan transformasional menciptakan kondisi dimana tidak ada jarak hubungan antara pemimpin dengan bawahan, pemimpin akan selalu mendengarkan masukan dari bawahan sehingga akan tercipta kepemimpinan yang efektif (Mohulaingo et al., 2022).

Pendidikan yang berkualitas tidak terlepas dari adanya peran dari pimpinan. Salah satu kepemimpinan kepala madrasah yang penting adalah kepemimpinan transformasional (Saifudin et al., 2024). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah (madrasah) dapat meningkatkan mutu profesional guru diantaranya mampu menciptakan perubahan yang mendasar bagi karyawan, guru dan siswanya yang dilandasi dengan nilai-nilai agama, sistem budaya untuk menciptakan inovasi dan kreatifitas pengikutnya dalam mencapai visi dan misi yang ada di sekolah (madrasah) (Al Faruq & Supriyanto, 2020).

Guru merupakan ujung tombak pendidikan yang langsung berhadapan dengan peserta didik. Namun dalam praktiknya, banyak guru mengalami kendala motivasi, beban kerja yang tinggi, hingga kurangnya penghargaan atas kinerjanya. Di sinilah peran kepala madrasah sangat menentukan dalam memberikan dukungan, arahan, dan keteladanan agar guru tetap bersemangat dalam bekerja. Kepemimpinan yang hanya bersifat administratif tanpa unsur transformasional dapat menyebabkan guru merasa terabaikan secara emosional maupun profesional. Madrasah Darul Aitam Jerowaru sebagai salah satu lembaga pendidikan di bawah naungan Kementerian Agama memiliki tantangan tersendiri dalam meningkatkan kualitas kerja guru. Lingkungan geografis yang jauh dari pusat kota, keterbatasan fasilitas, serta jumlah guru yang terbatas memerlukan peran kepala madrasah yang inspiratif dan transformatif.

Untuk mengatasi permasalahan rendahnya motivasi guru, tingginya beban kerja, serta minimnya penghargaan terhadap kinerja guru, kepala madrasah perlu mengembangkan strategi kepemimpinan transformasional secara konkret. Beberapa solusi yang dapat diterapkan antara lain adalah: (1) memberikan penghargaan dan apresiasi atas prestasi guru secara berkala; (2) membangun

budaya kerja kolaboratif dan saling mendukung antar guru; (3) mengadakan pelatihan dan pengembangan profesional berkelanjutan; serta (4) menciptakan komunikasi yang terbuka dan hubungan emosional yang baik antara kepala madrasah dan guru. Dengan cara ini, diharapkan semangat kerja dan produktivitas guru dapat meningkat secara signifikan.

Observasi awal peneliti menunjukkan bahwa kepala madrasah di Madrasah Darul Aitam Jerowaru telah berupaya membangun semangat kerja guru melalui pendekatan-pendekatan yang mengedepankan pembinaan personal, penguatan visi, dan pemberdayaan guru. Berdasarkan alasan tersebut, penulis tertarik untuk meneliti dan menggali lebih dalam bagaimana kepemimpinan transformasional kepala madrasah berkontribusi dalam meningkatkan kerja guru di Madrasah Darul Aitam Jerowaru. Judul ini dipilih karena relevan dengan tantangan manajemen pendidikan saat ini, khususnya dalam membina sumber daya manusia yang berdaya saing dan berkomitmen tinggi. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran bagi dunia pendidikan, khususnya bagi kepala madrasah dalam mengembangkan gaya kepemimpinan yang efektif dan membangun budaya kerja yang berkualitas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) yang bersifat kualitatif yaitu yang dilakukan secara langsung untuk memperoleh informasi. Penelitian kualitatif merupakan suatu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Fenomena itu bisa berupa bentuk, aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan, dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan fenomena lainnya (Nana Syaodih Sukmadinata, 2013). Jadi metode penelitian yaitu suatu cara kerja yang teratur dan berpikir dengan baik guna memahami obyek yang menjadi sasaran penelitian (Lexy J. Moleng, 1999). Adapun penelitian ini menggunakan kualitatif deskriptif Penelitian ini termasuk jenis penelitian kualitatif. Disebut penelitian kualitatif, karena sumber data utama penelitian ini adalah berupa kata-kata dan tindakan dari orang-orang yang diamati atau diwawancarai.

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Darul Aitam Jerowaru. Alasan memilih lokasi ini karena didasarkan pada pertimbangan bahwa madrasah ini memiliki kepala madrasah dengan gaya kepemimpinan transformasional yang menonjol serta mampu memberikan dampak positif terhadap peningkatan kerja guru. Subjek penelitian adalah kepala madrasah, wakil kepala sekoah, guru. Sedangkan objek penelitian adalah Kepemimpinan transformasional kepala madrasah, yaitu bagaimana seorang kepala madrasah menerapkan kepemimpinan transformasional di madrasah tersebut.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Untuk menguji keabsahan data yang telah dikumpulkan, penelitian menggunakan tiga teknik pemeriksaan triangulasi. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi dari berbagai informan, sedangkan triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Pendekatan ini lazim digunakan dalam penelitian kualitatif untuk meningkatkan kredibilitas dan objektivitas temuan (Afifa & Yarham, 2023).

HASIL

1. Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui wawancara dengan kepala madrasah, guru-guru, serta dokumentasi dan observasi langsung di Madrasah Darul Aitam Jerowaru, ditemukan bahwa kepala madrasah menerapkan beberapa bentuk kepemimpinan transformasional yang efektif dalam meningkatkan kinerja guru.

Kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan mencakup empat dimensi utama yaitu: inspirasi motivasi (*inspirational motivation*), pengaruh ideal (*idealized influence*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan pertimbangan individual (*individualized consideration*).

a) Inspirasi Motivasi

Kepala madrasah senantiasa memberikan motivasi kepada para guru melalui arahan rutin, penguatan terhadap visi dan misi madrasah, serta membangkitkan semangat kerja kolektif dalam rapat maupun forum informal. Dalam wawancara, kepala madrasah bapak Agus sugandi, S.Pd menyatakan: Saya berusaha setiap hari memberikan semangat kepada guru, agar tidak sekadar mengajar, tapi benar-benar membina anak-anak secara ikhlas dan totalitas.

Para guru juga mengakui bahwa kepala madrasah kerap memberikan dorongan moral ketika mereka mengalami kejenuhan atau tekanan kerja. Hal ini menjadikan para guru merasa diperhatikan dan terus termotivasi untuk meningkatkan kualitas kerja mereka.

b) Pengaruh Ideal

Kepala madrasah menjadi teladan dalam kedisiplinan, tanggung jawab, serta etika kerja. Beliau selalu hadir lebih awal dan aktif dalam setiap kegiatan madrasah. Sikap ini menjadi panutan bagi guru dan staf. Berdasarkan wawancara dengan guru Madrasah Darul Aitam Jerowaru bapak Husnul Azhar, S. Pd.: Kami merasa malu kalau datang terlambat karena kepala madrasah selalu hadir lebih dulu. Beliau itu tipe pemimpin yang tidak banyak bicara tapi memberi contoh, beliau selalu aktif dalam setiap kegiatan madrasah dan menjadi panutan bagi kami.

Pernyataan ini menunjukkan bahwa kepala madrasah memberikan pengaruh melalui keteladanan, kedisiplinan, dan etika kerja, yang memotivasi guru untuk lebih bertanggung jawab dan bersemangat.

c) Stimulasi Intelektual

Kepala madrasah mendorong inovasi dalam pembelajaran dan memberi ruang bagi guru untuk menyampaikan ide-ide kreatif. Dalam forum MGMP internal, kepala madrasah mengajak guru untuk mencoba model pembelajaran baru dan mendukung pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan pengembangan kompetensi pedagogik. Beliau menyampaikan: Saya dorong guru-guru untuk tidak hanya mengajar dengan metode ceramah, tapi juga mencoba media atau pendekatan baru. Saya tidak ingin pembelajaran itu membosankan.

d) Pertimbangan Individual

Kepala madrasah memahami karakter dan kebutuhan setiap guru, termasuk memberikan bimbingan personal ketika ada guru yang mengalami masalah dalam pekerjaan. Beliau juga memberikan apresiasi terhadap capaian individu guru, baik secara formal maupun informal. Guru merasa kepala madrasah mengenali potensi mereka secara personal. Berdasarkan yang disampaikan guru Madrasah Darul Aitam Jerowaru: Kalau kami ada masalah, beliau biasanya panggil baik-baik, tidak marah, tapi memberi nasihat dan solusi. Beliau juga sering memberi semangat kalau kami berhasil menyelesaikan tugas dengan baik.

Pernyataan ini menggambarkan bahwa kepala madrasah memiliki perhatian terhadap kondisi personal guru, mampu memberikan bimbingan individual serta apresiasi, yang berpengaruh pada hubungan kerja yang positif dan kondusif.

2. Faktor Pendukung dan Penghambat

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah, guru-guru, serta observasi langsung di Madrasah Darul Aitam Jerowaru, ditemukan bahwa dalam menjalankan gaya kepemimpinan transformasional, kepala madrasah menghadapi sejumlah faktor pendukung dan faktor penghambat. Kedua faktor ini memiliki pengaruh besar terhadap efektivitas penerapan kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru.

a. Faktor Pendukung

1) Dukungan internal dari guru

Guru-guru di Madrasah Darul Aitam Jerowaru menunjukkan sikap terbuka terhadap arahan dan inovasi yang dibawa oleh kepala madrasah. Mereka juga memiliki semangat untuk meningkatkan kompetensi dan terbuka terhadap evaluasi. Berdasarkan wawancara dengan bapak jumaidi, S.Pd beliau mengatakan: Kami mendukung sepenuhnya kebijakan dan arahan kepala madrasah karena

beliau juga selalu mendukung kami. Beliau tidak memaksakan kehendak, tapi mengajak kami berdiskusi dan memberi kesempatan untuk menyampaikan pendapat.

Kondisi ini menjadi modal sosial yang kuat dalam membentuk sinergi antara kepala madrasah dan guru dalam mewujudkan perubahan yang positif.

2) Kompak dan solidnya tim kerja madrasah

Kepala madrasah memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan wakil kepala, wali kelas, dan tenaga kependidikan lainnya. Kekompakan ini memudahkan kepala madrasah dalam menjalankan program-program pengembangan kinerja guru.

3) Komitmen dan keteladanan kepala madrasah

Sikap konsisten kepala madrasah dalam memberi contoh serta kedisiplinan menjadi motivasi kuat bagi guru untuk terus meningkatkan kinerjanya. Kepala madrasah sendiri menyatakan: Kalau saya tidak memberi contoh yang baik, saya tidak yakin guru akan tergerak. Maka saya mulai dari diri sendiri. Saya berusaha untuk hadir lebih awal dari guru-guru, mengikuti kegiatan madrasah secara langsung, dan tidak segan membantu apabila ada hal yang perlu dibantu.

4) Kondisi lingkungan madrasah yang relatif kondusif

Lingkungan madrasah yang kondusif, tenang, dan religius turut mendukung suasana kerja yang nyaman. Ini menjadi landasan bagi pelaksanaan kegiatan pembinaan guru secara berkala.

b. Faktor Penghambat

1) Terbatasnya sarana dan prasarana

Beberapa guru menyampaikan bahwa terbatasnya fasilitas seperti ruang belajar, perangkat multimedia, dan bahan ajar menjadi kendala dalam mengimplementasikan pembelajaran yang inovatif sebagaimana diharapkan oleh kepala madrasah. Sesuai yang disampaikan oleh bapak Husnul Azhar, S. Pd: Kadang kami ingin buat pembelajaran menarik, tetapi kami sering mengalami kendala dalam mengembangkan pembelajaran yang inovatif karena fasilitas yang tersedia masih terbatas”

2) Beban administratif guru yang tinggi

Guru di Madrasah Darul Aitam Jerowaru juga merangkap tugas lain seperti wali kelas, operator, atau panitia kegiatan. Hal ini membuat mereka kadang kesulitan memprioritaskan pengembangan metode pembelajaran.

3) Kurangnya pelatihan berkelanjutan

Meskipun kepala madrasah mendorong peningkatan kompetensi, kesempatan mengikuti pelatihan formal dari luar madrasah masih terbatas karena keterbatasan anggaran dan jarak geografis ke lokasi pelatihan. Berdasarkan yang disampaikan kepala madrasah: Kami sebenarnya sangat mendorong para guru untuk terus meningkatkan kompetensi mereka, salah satunya dengan

mengikuti pelatihan formal yang diselenggarakan oleh Lembaga-lembaga luar. Namun kenyataannya masih banyak keterbatasan yang kami hadapi, terutama dari segi anggaran dan lokasi pelatihan yang cukup jauh dari madrasah.

4) Resistensi sebagian guru senior terhadap perubahan

Terdapat beberapa guru yang telah lama mengajar dan merasa cukup nyaman dengan metode lama. Mereka cenderung kurang antusias terhadap inovasi yang ditawarkan kepala madrasah.

Dalam konteks Madrasah Darul Aitam Jerowaru, dukungan dari yayasan dan warga sekolah turut memudahkan kepala madrasah menjalankan kepemimpinannya, meskipun tantangan tetap ada.

Kepemimpinan transformasional kepala madrasah di Madrasah Darul Aitam Jerowaru memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Hasil penelitian melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi menunjukkan bahwa perubahan positif dalam cara kerja, sikap profesional, dan hasil pembelajaran siswa tidak terlepas dari gaya kepemimpinan kepala madrasah yang transformasional. Dampak tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Meningkatkan disiplin dan tanggung jawab guru

Salah satu dampak utama yang dirasakan adalah meningkatnya kedisiplinan guru dalam menjalankan tugas-tugas keprofesian, baik dalam kehadiran, ketepatan waktu, maupun dalam administrasi pembelajaran. Guru menjadi lebih bertanggung jawab karena merasa diawasi sekaligus dihargai oleh kepala madrasah. Berdasarkan wawancara dengan guru madrasah: Saya merasa lebih semangat dan bertanggung jawab karena kepala madrasah selalu hadir dan memantau kami, tetapi tidak dengan tekanan, justru dengan keteladanan.

b. Peningkatan inovasi dalam proses pembelajaran

Guru terdorong untuk lebih kreatif dalam menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) dan menggunakan metode yang bervariasi di kelas. Kepala madrasah memberikan ruang dan dukungan terhadap inovasi tersebut, termasuk dalam penggunaan media pembelajaran. Hal ini berdampak langsung pada keterlibatan siswa dalam proses belajar, hal ini berdasarkan yang disampaikan oleh guru Madrasah Darul Aitam Jerowaru: Kepala madrasah memberikan kami ruang untuk berinovasi, terutama dalam hal penyusunan RPP dan penggunaan metode pembelajaran yang bervariasi, kami juga didukung untuk memakai media pembelajaran, itu sangat membantu kita sebagai guru.

c. Meningkatkan kompetensi dan kualitas kerja guru

Melalui pendekatan transformasional, kepala madrasah mendorong guru untuk mengikuti pelatihan, workshop, atau diskusi MGMP internal. Guru menjadi lebih reflektif terhadap kinerjanya, terbiasa mengevaluasi diri, dan berupaya memperbaiki kualitas mengajarnya dari waktu ke waktu.

d. Terbangunnya hubungan kerja yang positif

Hubungan antara guru dan kepala madrasah menjadi lebih harmonis, penuh rasa saling menghargai dan terbuka dalam komunikasi. Ini berdampak pada suasana kerja yang sehat dan kolaboratif, serta mempermudah pelaksanaan program peningkatan mutu pembelajaran.

e. Meningkatnya motivasi dan kepuasan kerja guru

Banyak guru menyatakan bahwa mereka merasa dihargai dan dipercaya, yang membuat mereka lebih bersemangat dalam bekerja. Kepala madrasah kerap memberikan penghargaan secara verbal maupun dalam rapat, yang membuat guru merasa bangga terhadap perannya. Kami merasa sangat dihargai, dan dipercayai oleh kepala madrasah. Hal itu membuat kami lebih semangat dalam mengajar di sini, dan kepala madrasah sering memberikan penghargaan, baik secara lisan saat rapat maupun dalam bentuk apresiasi lainnya.

PEMBAHASAN

1. Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian, bentuk kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala madrasah di Madrasah Darul Aitam Jerowaru terlihat dari berbagai tindakan nyata yang mencerminkan keteladanan, motivasi, inovasi, serta perhatian terhadap individu. Kepala madrasah tidak hanya menjalankan peran administrasi dan pengawasan, tetapi juga bertindak sebagai inspirator dan motor pergerakan perubahan positif di lingkungan madrasah.

Salah satu bentuk kepemimpinan transformasional yang tampak jelas adalah bagaimana kepala madrasah memberikan visi dan arahan yang jelas kepada para guru. Visi tersebut tidak hanya sekedar slogan, melainkan menjadi pedoman bersama dalam menjalankan tugas. Kepala madrasah secara rutin mengadakan pertemuan, diskusi, dan musyawarah dengan para guru untuk memastikan semua kegiatan berjalan sesuai dengan tujuan Lembaga. Kepemimpinan ini juga terlihat dari semangat beliau dalam memotivasi guru untuk selalu berinovasi dalam pembelajaran, menggunakan teknologi, dan menciptakan suasana belajar yang menyenangkan.

Kepala madrasah sebagai administrator harus bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di madrasah. Oleh karena itu untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, kepala madrasah hendaknya memahami menguasai dan mampu melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berkenaan dengan fungsinya sebagai administrator. Kepala madrasah sebagai administrator hendaknya mampu mengaplikasikan fungsi-fungsi administrasi ke dalam pengelolaan madrasah yang dipimpinnya. Hasil ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sibuea &

Prasasti bahwa kepala sekolah sebagai administrator berperan penting dalam mencapai keberhasilan sekolah (Rolisa Sibuea & Riska Dwi Prasasti, 2022).

Hasil di atas relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sodikin, dkk bahwa kepala sekolah sebagai seorang manager memiliki peran dalam mengelola keberlangsungan yang ada di sekolah. Sebagai kepala sekolah yang memiliki manajerial baik, perlu menjalin kolaborasi yang baik dengan seluruh *stakeholder* di sekolah khususnya guru dan tenaga kependidikan lain agar mampu mewujudkan kualitas pendidikan (Sodikin et al., 2023).

Bentuk-bentuk kepemimpinan transformasional yang diterapkan kepala madrasah di Madrasah Darul Aitam Jerowaru menunjukkan bahwa beliau berperan sebagai pemimpin yang tidak hanya mengarahkan tetapi juga menginspirasi dan memfasilitasi perubahan positif dalam budaya kerja guru. Ini selaras dengan teori Bass dan Avolio (1994), yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional membangkitkan motivasi, mendorong inovasi, memberi teladan, dan memperhatikan kebutuhan bawahan secara personal. Kepemimpinan seperti ini sangat efektif dalam menciptakan iklim kerja yang positif dan produktif. Kepala madrasah di Madrasah Darul Aitam Jerowaru telah mewujudkan hal tersebut dalam praktik kepemimpinannya sehari-hari.

2. Faktor Pendukung dan Penghambat

Dalam penerapan kepemimpinan transformasional, terdapat beberapa faktor yang mendukung keberhasilan kepala madrasah di Madrasah Darul Aitam Jerowaru. Pertama, dukungan dari internal madrasah seperti guru-guru yang memiliki dedikasi tinggi, komite madrasah yang aktif, dan lingkungan kerja yang kondusif sangat membantu kepala madrasah dalam mengimplementasikan gagasan dan program-program inovatif. Selain itu, hubungan yang harmonis antara kepala madrasah dan para guru juga memperlancar proses komunikasi dan kolaborasi.

Namun demikian, dalam pelaksanaannya, kepala madrasah juga menghadapi beberapa tantangan yang menghambat jalannya kepemimpinan transformasional. Salah satunya adalah keterbatasan sarana dan prasarana pendukung pembelajaran seperti kurangnya perangkat teknologi modern dan ruang belajar yang belum memadai. Selain itu, tidak semua guru memiliki semangat yang sama dalam menghadapi perubahan, terutama yang berkaitan dengan penerapan metode baru dalam pembelajaran. Secara teoritis, Robbins menyatakan bahwa keberhasilan kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh lingkungan organisasi, termasuk budaya kerja, sumber daya, dan sistem penghargaan.

Faktor-faktor pendukung yang ditemukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan kolektif, keteladanan pemimpin, dan lingkungan kerja yang baik merupakan kunci sukses kepemimpinan transformasional. Temuan ini sejalan dengan teori (Leithwood & Jantzi, 2000) yang

menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang positif dan hubungan interpersonal yang baik antara kepala sekolah dan guru merupakan elemen penting dalam keberhasilan kepemimpinan transformasional.

Sementara itu, faktor penghambat yang muncul menunjukkan perlunya strategi adaptif dari kepala madrasah, sebagaimana disarankan oleh (Yuki, 2010), bahwa pemimpin transformasional perlu fleksibel dan mampu mengatasi hambatan struktural maupun kultural agar transformasi dapat berjalan efektif.

Kepemimpinan transformasional kepala madrasah di Madrasah Darul Aitam Jerowaru memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja guru. Berdasarkan data hasil wawancara dan observasi, ditemukan bahwa guru-guru menunjukkan antusiasme yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Mereka menjadi lebih aktif dalam merancang pembelajaran, lebih terbuka dalam menerima masukan, serta lebih bertanggung jawab dalam menjalankan kewajibannya.

Kepala madrasah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang sehat, di mana guru merasa dihargai dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Hal ini meningkatkan semangat kerja dan rasa memiliki terhadap madrasah. Bahkan beberapa guru mengaku merasa lebih percaya diri dan bersemangat karena selalu mendapat dukungan dan bimbingan dari kepala madrasah.

Dampak kepemimpinan transformasional kepala madrasah di Madrasah Darul Aitam Jerowaru terhadap kinerja guru mencerminkan efektivitas dari teori (Bernard M. Bass & Ronald E. Riggo, 2006), yang menekankan bahwa pemimpin transformasional mampu meningkatkan motivasi dan kinerja guru bawahannya melalui inspirasi, perhatian individual, stimulasi intelektual, dan keteladanan. Perubahan yang terjadi di Madrasah Darul Aitam Jerowaru bukan hanya bersifat teknis, tetapi menyentuh dimensi psikologis dan budaya kerja para guru.

Hal ini juga diperkuat oleh pendapat (Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, 2019) bahwa pemimpin transformasional dapat menciptakan perubahan organisasi yang berkelanjutan dengan cara menumbuhkan komitmen, loyalitas, dan inovasi dari seluruh anggota tim. Dalam konteks ini, kepala madrasah tidak hanya berperan sebagai administrator, melainkan sebagai agen perubahan yang membawa dampak nyata terhadap peningkatan mutu Pendidikan melalui peningkatan kinerja guru.

KESIMPULAN

Kepala madrasah di Madrasah Darul Aitam Jerowaru menerapkan kepemimpinan transformasional melalui empat dimensi utama: pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspiratif (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan pertimbangan individual

(*individualized consideration*). Kepala madrasah menjadi teladan dalam kedisiplinan, tanggung jawab, dan etika kerja. Beliau hadir lebih awal, aktif dalam kegiatan, dan memotivasi guru melalui keteladanan nyata serta komitmen terhadap kemajuan madrasah. Faktor pendukung pelaksanaan kepemimpinan transformasional di antaranya adalah dukungan internal dari guru yang bersikap terbuka terhadap inovasi dan perubahan, serta lingkungan madrasah yang relatif kondusif. Selain itu, kepala madrasah memiliki komitmen yang tinggi dan hubungan yang baik dengan guru. Adapun faktor penghambat yang dihadapi yaitu keterbatasan sarana dan prasarana seperti ruang belajar, perangkat multimedia, dan bahan ajar yang mempengaruhi kelancaran pelaksanaan inovasi pembelajaran. Kepemimpinan transformasional kepala madrasah memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja guru. Guru merasa dihargai, termotivasi, dan bangga dengan perannya. Mereka terdorong untuk lebih kreatif dalam menyusun rencana pembelajaran, terbuka terhadap evaluasi, serta menunjukkan peningkatan dalam hal kedisiplinan, tanggung jawab, dan kualitas mengajar.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifa, Y., & Yarham, M. (2023). Dampak Penggunaan QRIS Pada Pelaku UMKM di Kota Padangsidempuan (Studi Kasus pada Coffee Shop Kopi Koe). *Jurnal Keuangan Dan Perbankan Syariah*, 2(2), 133–143. <https://doi.org/10.24260/jkubs.v2i2.2089>
- Al Faruq, M. H., & Supriyanto, S. (2020). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Guru. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 5(1), 68. <https://doi.org/10.26740/jdmp.v5n1.p68-76>
- Bernard M. Bass, & Bruce J. Avolio. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformasional Leadership*. Sage Publications.
- Bernard M. Bass, & Ronald E. Riggo. (2006). *Transformasional Leadership*. Lawrence Eelbaum Associates.
- Ittihad, Umar Bakri, Nila Marianti, Nur Asiah Jamil, & Randa Gusti Pradana. (2026). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Pembinaan Karakter Siswa di SMP Islam Terpadu Siti Widhatul Faeha Ketangga Jeraeng. *Al-Gafari : Manajemen Dan Pendidikan*, 4(1), 112–131. <https://doi.org/10.66886/algafari-mp.v4i1.277>
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2000). *Transformasional Leadership*. In B. Davis.
- Lexy J. Moleng. (1999). *Metode Penelitian Kualitatif*. Remadja Rosdakarya.
- Mohulaingo, M., Podungge, R., & Bokingo, A. H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Peningkatan Partisipasi Masyarakat dalam Pembangunan Fisik

- Desa Pilohayanga, Kecamatan Telaga, Kabupaten Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 109–115. <https://doi.org/10.37479/jimb.v5i1.14253>
- Muhamad Zaryl Gapari. (2023). Efektivitas Penggunaan Model Pembelajaran Problem Based Instruction (PBI) Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa. *Al-Faiẓi : Jurnal Politik, Hukum Dan Bisnis*, 1(1), 13–21. <https://doi.org/10.66886/alfaizi-jphb.v1i1.31>
- Na SyaodihNa Sukmadinata. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan*. Remaja Rosdakarya.
- Nur, L., Disman, D., Ahman, E., Hendrayati, H., & Budiman, A. (2021). Analisis Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 12(2), 185–200. <https://doi.org/10.17509/jimb.v12i2.37610>
- Rolisa Sibuea, & Riska Dwi Prasasti. (2022). Peran Kepala Sekolah Sebagai Administrator Pendidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah. *Al-Hanif (Jurnal Pendidikan Anak Dan Parenting)*, 2(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/al-hanif.v2i1.10706>
- Saifudin, E., Satibi, I., Kurniawan, B., & Eliyanto, E. (2024). Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *An-Nidzam : Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Studi Islam*, 11(1), 110–122. <https://doi.org/10.33507/an-nidzam.v11i1.2081>
- Sodikin, S., Faridi, F., & Umiarso, U. (2023). Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 8(3), 1372–1379. <https://doi.org/10.29303/jipp.v8i3.1498>
- Stephen P. Robbins, & Timothy A. Judge. (2019). *Organizational Behavior*, 18th ed. Pearson Education.
- Sukranudin. (2026). Strategi Kepala Madrasah dalam Mengelola Konflik Antara Guru dan Siswa di MTs Nurul Ihsan NWDI Tanjung Luar. *Al-Gafari : Manajemen Dan Pendidikan*, 4(1), 44–56. <https://doi.org/10.66886/algafari-mp.v4i1.272>
- Wahyu Hidayat, Agus Gunawan, Purnomo Mulyosaputro, Wawan Gunawan, & Vita Vitisia. (2024). Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Irfani*, 20(1), 20–27. <https://doi.org/https://doi.org/10.30603/ir.v20i1.5138>
- Yuki, G. (2010). *Leadership in Organizing*, 8th Editon. Pearson Education.