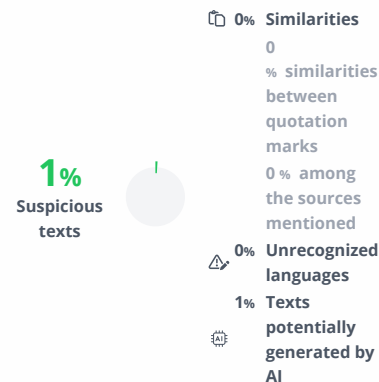




Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Mewujudkan Budaya Mutu di Madrasah Aliyah Sidoarjo

Artikel



Document name: Fix OK_Faqihatul Ulyah Dr. Anita 2.pdf
Document ID: 2458de106f80e07165898571fc66663c8b960588
Original document size: 412.32 KB
Author: Faqihatul Ulyah

Submitter: Faqihatul Ulyah
Submission date: 11/26/2025
Upload type: url_submission
analysis end date: 11/26/2025

Number of words: 6,298
Number of characters: 57,695

Location of similarities in the document:

☰ Sources of similarities

Referenced source (without similarities detected) These sources were cited in the paper without finding any similarities.

- 1  <https://jurnaldidaktika.org/contelnts/article/view/429>

Copyright © ULniveIsitas Mulhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by ULniveIsitas Mulhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint itself is cited per academic standards.



Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted.

Implementation of Transformational Leadership by the Head of Madrasah
in Realising a Culture of Quality at Madrasah Aliyah Sidoarjo

Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah
dalam Mewujudkan Budaya Mutu di Madrasah Aliyah Sidoarjo

Faqihatul Ulyah¹⁾, Anita Pulji Astuti ^{*,2)}

1)Program Manajemen Pendidikan Islam, ULniveIsitas Mulhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

2) ULniveIsitas Mulhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*email penulis korespondensi: anitapuljiastuti@ulmsida.ac.id

Abstract. This study aims to describe the implementation of transformational leadership by madrasah principals in creating a culture of quality at Madrasah Aliyah in Sidoarjo Regency. Using a descriptive qualitative approach with a case study method, data was obtained through interviews, observations, and documentation, then analyzed using Miles and Huberman's interactive model. The results show that transformational leadership is manifested through four main dimensions: exemplary behavior evident in the discipline and integrity of the madrasah principal; inspirational motivation through adaptive communication of the vision and mission; intellectual stimulation through supervision and encouragement of innovation; and individual attention through appreciation and open communication. These four dimensions form a culture of quality characterized by collaboration, continuous improvement, program consistency, and accountability. The study confirms that transformational leadership contributes significantly to improving the quality of education in madrasahs.

Keywords – Transformational leadership; quality culture, Madrasah Aliyah Sidoarjo

Abstrak. Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan implementasi kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam mewujudkan budaya mutu di Madrasah Aliyah Kabupaten Sidoarjo. Menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kasus, data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, lalu dianalisis dengan model interaktif Miles dan Huberman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional terwujud melalui empat dimensi utama: keteladanan yang tampak pada kedisiplinan dan integritas kepala madrasah; motivasi inspiratif melalui komunikasi visi-misi yang adaptif; stimulasi intelektual melalui supervisi dan dorongan inovasi; serta perhatian individual melalui pemberian apresiasi dan komunikasi terbuka. Keempat dimensi ini membentuk budaya mutu yang ditandai kolaborasi, perbaikan berkelanjutan, konsistensi program, dan akuntabilitas. Penelitian menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi signifikan dalam peningkatan mutu pendidikan di madrasah.

Kata Kunci: kepemimpinan transformasional, budaya mutu, kepala madrasah, Madrasah Aliyah, Sidoarjo

I. PENDAHULUAN

ELksistelni buldaya multul dalam institusi pelndidikan, khulsulnya Madrasah Aliyah, melreprelntasikan fondasi fulndamelntal bagi telrciptanya elkosistelm pelmbellajaran yang belrkualitas dan belrkellanjutan. Paradigma utama dalam transformasi pelndidikan Islam modelrn adalah konselptualisasi buldaya multul selbagai sistelm nilai organisasional yang melmulngkinkan pelbaikan belrkellanjutan. Implelmentasi buldaya multul di Madrasah Aliyah melningkatkan prelstasi akadelmik dan melnulumbulkan nasionalismel dan karaktelr religius yang kulat. Kompleksitas masalah yang dihadapi Madrasah Aliyah dalam melncapai kualitas pelndidikan yang optimal melncakulp dimelnsi yang saling belrhulbulngan dari belrbagai aspelk.. Pelrcelpan telknologi dan globalisasi informasi telah melnghadirkan tantangan barul bagi madrasah dalam melmpelrtahankan rellevansi dan daya saingnya di telngah pelrsaingan pelndidikan yang selmakin keltat. Problematika input siswa yang heltelrogeln delngan latar bellakang akadelmik dan sosio-elkonomi yang belragam melngharulskan institusi ulntulk melngelmbangkan stratelgi peldagogis yang adaptif dan inklusif. Konfigulasi sulmbelr daya manulsia, khulsulnya kompetelnsi profelsional gulrul, meljadi variabel deltelrminan dalam melnciptakan prosels pelmbellajaran yang transformatif dan belrmakna. Keltelbatasan sarana prasarana fisik dan telknologi pelmbellajaran di selbagian belsar Madrasah Aliyah belrimplikasi pada minimalisasi pelulang pelngelmbangan potelnsi akadelmik siswa selcara optimal. Disparitas kualitas infrastrulktulr antara madrasah di kawasan ulrbn dan rural melnciptakan kelselanjangan akselsibilitas telrhada sulmbelr pelmbellajaran belrkualitas. Situlasi ini melmelrulkan intelvelnsi kelpelmimpinan yang visionelr dan stratelgis dalam melngoptimalkan pelmanfaatn sulmbelr daya yang telrseldia. ULgelnsi kelpelmimpinan transformasional dalam kontelks pelrubahan dan pelngelmbangan madrasah elmelrgeln dari kelbultulhan akan paradigma manajelme ln yang holistik dan adaptif. Kelpelmimpinan transformasional, selbagaimana dikonselptualisasi oleh Yulliasulti, melngintelgrasikan elmpat dimelnsi

mailto:anitapujiastutik@umsida.ac.id

2 | Page

Copyright © ULniversitas Mulhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protelcteld by copyright helld by ULniversitas Mulhammadiyah Sidoarjo and is distribulteld ulndelr thel Relativel Commons Attribution Licelnsel (CC BY). ULselrs may sharcl, distribultel, or relprodulcel thel work as long as thel original autho(r)s and copyright holdelr arel credilteld, and thel preprint selvelr is citeld pelr acadelmic standards.



Authors reltain thel right to publish thelir work in acadelmic joulrnals whelrel copyright relmains with thelm. Any ulsel, distribultion, or relprodulction that doels not comply with thesel telrms is not pelrmitteld.

fulndamelntal: idelalizeld influlelncl, inspirational motivation, intelllcltuel stimulation, dan individulalizeld considelration [1]. Dimelnsi idelalizeld influlelncl melmanifelstasikan kelmampuan pelmimpin dalam meljadi roel modell yang melnginspirasi stakelholdelrs madrasah mellalui intelgritas moral dan komitmeln telrhada visi institusional. Komponeln inspirational motivation melngaktulalisasikan kapasitas kelpala madrasah dalam melngkomulnikasikan visi yang melnginspirasi dan melmotivasi sellulruh komulnitas madrasah ulntulk belrkontribulsi dalam pelncapaian tuljulan organisasional. ELlclmeln intelllcltuel stimulation melmfasilitasi pelngelmbangan inovasi dan krelativitas dalam prosels pelmbellajaran dan manajelme ln madrasah. Selmelntara individulalizeld considelration melnelkankan pada pelrhatian pelrsonal telrhada kelbultulhan dan potelnsi seltiap anggota komulnitas madrasah [2]. Pelnellitian oleh Ismi dan Oki melnyatakan bahwa selcara ulmulm, pelndidikan di idonelsia selcara komplelks mellipulti pelmasalahan multul pelndidikan, rellevansi, ellitismel dan manajelme ln yang melnibullkan tantangan selriuls, melndasar dan multtidimelnsional [3].

Problematika kualitas pendidikan di Madrasah Aliyah Sidoarjo mencerminkan fenomena kompleks yang memerlukan analisis mendalam dan intervensi sistematis. Berdasarkan observasi empiris dan evaluasi data sekunder, teridentifikasi beberapa indikator yang menunjukkan optimalisasi kualitas pendidikan, antara lain: rata-rata nilai ujian nasional yang masih berada di bawah standar nasional, rendahnya tingkat partisipasi siswa dalam kompetisi akademik dan non-akademik tingkat provinsi dan nasional, serta minimnya inovasi pembelajaran yang mengintegrasikan teknologi digital.

Disparitas capaian akademik antara siswa dari berbagai latar belakang sosio-ekonomi mengindikasikan ketidakefektifan sistem pembelajaran dalam mengakomodasi diversitas karakteristik siswa. Fenomena tersebut turut novel yang relatif tinggi di beberapa madrasah berimplikasi pada diskontinuitas proses pembelajaran dan minimalisasi pengembangan kultur akademik yang konsisten. Keterbatasan program pengembangan profesional berkelanjutan bagi guru menjadi faktor kontributif terhadap stagnasi kualitas pembelajaran [4]. Teori Kepemimpinan Transformatif yang diinisiasi oleh Fauziana dkk. menyelidiki kerangka teoritis yang komprehensif untuk menganalisis dinamika kepemimpinan dalam konteks transformasi organisasi [5]. Kepemimpinan transformatif pertama kali dijelaskan oleh Bass tahun 1955 yang menyatakan bahwa pemimpin transformatif berbeda dengan pemimpin transaksional karena mereka menginspirasi anggota untuk memprioritaskan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi, sehingga memiliki dampak yang mendalam pada anggota [6]. Ciri-ciri kepemimpinan transformatif meliputi keterbukaan terhadap ide-ide baru dan toleransi yang lebih besar, ketersediaan untuk bertanggung jawab atas langkah-langkah yang diambil, serta kemampuan untuk menginspirasi bawahan [7]. Jadi dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformatif berupaya memberikan perubahan terhadap bawahan untuk lebih baik sehingga dapat mempengaruhi peningkatan kinerja bawahan. Transformasi pendidikan bersifat inklusif dan berkelanjutan dalam keterlibatan kepala sekolah sebagai figur sentral dan satuan pendidikan, mengingat peran yang bersentuhan langsung dengan pendidikan dan peserta didik. Kepala sekolah dapat menggunakan gaya kepemimpinan transformatif yang diperkenalkan pertama kali oleh James MacGregor Burns mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformatif merupakan proses interaksi antara pemimpin dan pengikutnya secara bersama-sama dalam mencapai tingkat moralitas, motivasi dan kesadaran penuh [8].

Teori Budaya Mutu (Quality Culture) mengkonseptualisasikan budaya mutu sebagai sistem nilai, norma, dan praktik organisasi yang secara intrinsik berorientasi pada continuous improvement. Prinsip fundamental budaya mutu mencakup: komitmen kepemimpinan terhadap kualitas, keterlibatan seluruh stakeholder dalam proses perbaikan, orientasi pada kepuasan pelanggan (dalam konteks pendidikan: siswa, orang tua, dan masyarakat), penggunaan data dan fakta dalam pengambilan keputusan, serta penerapan sistem manajemen yang berbasis pada standar kualitas internasional [9]. Integrasi kedua kerangka teoritis ini menghasilkan model kepemimpinan yang tidak hanya berfokus pada transformasi individual, tetapi juga pada pembentukan kultur organisasi yang secara sistematis berorientasi pada peningkatan kualitas. Mutu bukan hanya terjadi dalam dunia bisnis, tetapi dapat juga merupakan aspek yang krusial yang harus dikembangkan secara berkelanjutan oleh institusi dalam layanan pendidikan. Peningkatan mutu ini dapat mencakup manajemen mutu, kelengkapan sarana dan prasarana, kualitas lulusan, proses pembelajaran, kurikulum yang digunakan dan tenaga kependidikan [10]. Penerapan budaya mutu dapat dilakukan melalui program madrasah yang mengikutsertakan peserta didik dengan menggunakan sistem sanksi dan penghargaan sehingga dapat beresilensi dengan guru yang dipimpin oleh kepala sekolah sebagai pengawas dan pengarah sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan yang berkualitas dan berkelanjutan [11]. Kepemimpinan transformatif dan budaya kualitas bekerja sama untuk menghasilkan multiplikasi yang optimal dalam jangka panjang.

Gap penelitian yang teridentifikasi dari kajian literatur eksisting menunjukkan minimnya studi yang secara spesifik menganalisis korelasi antara implementasi kepemimpinan transformatif dan pengembangan budaya mutu dalam konteks Madrasah Aliyah di Sidoarjo. Mayoritas penelitian sebelumnya berfokus pada analisis parsial terhadap salah

salah satu variabel tanpa mengeksplorasi interkoneksi sistemik antara kedua konstruk tersebut. Penelitian Anas menganalisis kepemimpinan transformasional kepala madrasah tetapi tidak mengintegrasikan aspek budaya multibudaya sebagai variabel mediasi atau moderasi [12]. Studi Nurwisa mengeksplorasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja guru, namun tidak menganalisis implikasinya terhadap pengembangan budaya multibudaya institusional [13]. Penelitian Putra menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional

Page | 3

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint itself is cited per academic standards.



Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted.

terhadap kinerja guru, tetapi mengabaikan dimensi budaya multibudaya sebagai konteks organisasional yang memfasilitasi optimalisasi kinerja tersebut [14]. Penelitian oleh ELI dan Karwanto dalam studi literatur menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang menimbulkan rasa saling percaya, serta menghargai bawahan dengan pemimpin sehingga bawahan dapat termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan dari yang pimpinan harapkan [15]. Penelitian oleh Nur, Ahmad dan Sovia dalam hasil studi literatur didapatkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah menjadi salah satu faktor dari keberhasilan pelaksanaan pendidikan di sekolah. Karena kepala sekolah dapat mendorong dan memotivasi guru dan tenaga kependidikan dalam mencapai visi dan tujuan dari pendidikan yang menjadi goals pencapaian [16].

Justifikasi pemilihan lokasi penelitian di Madrasah Aliyah Sidoarjo didasarkan pada beberapa pertimbangan strategis dan metodologis. Sidoarjo merupakan kawasan yang mengalami dinamika modernisasi dan industrialisasi yang signifikan, sehingga Madrasah Aliyah di wilayah ini menghadapi tantangan adaptasi terhadap tuntutan kompetensi abad ke-21 sambil mempertahankan identitas keislaman yang autentik. Diversitas karakteristik Madrasah Aliyah di Sidoarjo, yang mencakup madrasah negeri dan swasta dengan variasi tingkat akreditasi dan capaian prestasi, menyediakan variabel yang memadai untuk analisis komparatif. Aksesibilitas geografis dan dukungan administratif dari Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo memfasilitasi implementasi metodologi penelitian yang komprehensif dan mendalam [17].

Urutan penelitian ini dimulai dari kebutuhan akan model kepemimpinan yang dapat mengoptimalkan kualitas pendidikan di Madrasah Aliyah melalui pengembangan budaya multibudaya yang sustainable. Konteks transformasi pendidikan nasional yang diarahkan pada pencapaian standar pendidikan berkualitas internasional mengharuskan Madrasah Aliyah untuk mengadopsi paradigma manajemen yang inovatif dan berbasis evidence. Kontribusi ilmiah penelitian ini terletak pada pengembangan model teoritis yang mengintegrasikan kepemimpinan transformasional dan budaya multibudaya dalam konteks spesifik Madrasah Aliyah Indonesia. Model ini dapat menjadi referensi bagi pengembangan kebijakan manajemen pendidikan Islam yang lebih efektif dan sustainable. Temuan empiris dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan insight praktis bagi kepala madrasah, pengawas madrasah, dan policy maker dalam mengoptimalkan kualitas pendidikan madrasah [18].

Berdasarkan kompleksitas permasalahan yang telah diidentifikasi dalam latar belakang, penelitian ini bermaksud

pertanyaan penelitian yang spesifik dan terarah untuk mengeksplorasi implementasi kepemimpinan transformasional

kepala madrasah di Madrasah Aliyah Sidoarjo dalam konteks pengembangan budaya mutu institusional. Fokus

pertanyaan penelitian diarahkan pada identifikasi karakteristik budaya mutu yang berkembang di Madrasah Aliyah

Sidoarjo beserta faktor-faktor internal dan eksternal yang mempengaruhinya. Penelitian ini juga

mengeksplorasi korelasi antara implementasi kepemimpinan transformasional dan pengembangan budaya mutu

terhadap peningkatan kualitas pendidikan di Madrasah Aliyah Sidoarjo. Rumusan masalah culminates pada konstruksi

model integrasi kepemimpinan transformasional dan budaya mutu yang efektif untuk mengoptimalkan kualitas

pendidikan di Madrasah Aliyah.

Penelitian ini bertujuan untuk mencapai objektif penelitian yang komprehensif dan struktural melalui analisis dan

deskripsi implementasi kepemimpinan transformasional kepala madrasah di Madrasah Aliyah Sidoarjo dalam konteks

pengembangan budaya mutu institusional. Tujuan penelitian mencakup identifikasi dan analisis karakteristik budaya

mutu yang berkembang di Madrasah Aliyah Sidoarjo serta faktor-faktor internal dan eksternal yang mempengaruhinya

pengaruhnya. Penelitian ini berupaya menganalisis korelasi dan pengaruh implementasi kepemimpinan

transformasional terhadap pengembangan budaya mutu dan implikasinya pada peningkatan kualitas pendidikan di

Madrasah Aliyah Sidoarjo. Tujuan ultimate dari penelitian ini adalah mengkonstruksi model teoritis dan praktis yang

mengintegrasikan kepemimpinan transformasional dan budaya mutu untuk mengoptimalkan kualitas pendidikan di

Madrasah Aliyah.

Manfaat teoritis dari penelitian ini mencakup kontribusi pada pengayaan literatur ilmiah dalam bidang manajemen

pendidikan Islam, khususnya terkait integrasi kepemimpinan transformasional dan budaya mutu. Temuan penelitian

ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang mengeksplorasi dimensi

kepemimpinan dalam konteks transformasi pendidikan Islam. Manfaat praktis penelitian ini mengaktualisasikan

penyediaan insight strategis bagi kepala madrasah dalam mengoptimalkan gaya kepemimpinan untuk menciptakan

budaya mutu yang sustainable, memberikan rekomendasi kebijakan bagi Kementerian Agama dalam mengembangkan

program peningkatan kualitas madrasah, dan menyediakan framework bagi pengembangan program training dan

capacity building bagi kepala madrasah dan stakeholder madrasah lainnya. Manfaat metodologis penelitian ini

terletak pada pengembangan instrumen penelitian yang dapat diadaptasi untuk konteks penelitian serupa di lokasi

yang berbeda, dimana model analisis yang dikembangkan dalam penelitian ini dapat menjadi prototipe bagi studi-

studi evaluatif terhadap efektivitas implementasi kebijakan pendidikan Islam di tingkat institusional.

II. METODE

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah

dalam Melwujudkan Budaya Mutu di Madrasah Aliyah Sidoarjo. Untuk mencapai tujuan ini, digunakan pendekatan

deskriptif kualitatif yang berfokus pada implementasi Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala

Madrasah. Menurut Creswell yang dikutip oleh Sugiyono, penelitian kualitatif adalah suatu proses untuk memahami

makna di balik perilaku individu maupun kelompok, serta untuk menggambarkan permasalahan sosial [19].

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (Field Research) dengan jenis

penelitian studi kasus. Menurut Creswell yang dikutip oleh Haris Helmansyah tentang studi kasus mengatakan bahwa penelitian yang berfokus pada eksplorasi mendalam terhadap suatu sistem yang dibatasi oleh satu atau beberapa kasus, dengan melakukan penggalan data secara intensif melalui berbagai sumber informasi yang kaya akan konteks [20].

Teknik pengambilan data sampel yang digunakan adalah purposive sampling (sampel bertujuan) yaitu penelitian subjek berdasarkan pertimbangan tertentu. Pertimbangan yang dimaksud dalam teknik ini yaitu mengambil subjek yang dipercaya mengetahui serta memiliki keinginan di madrasah sehingga dapat mendukung penelitian. Subjek penelitian ini adalah kepala Madrasah di 25 Madrasah di Sidoarjo dan para guru yang berkaitan dengan pengambilan data lapangan. Metode pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, dokumentasi, dan observasi. Dari hasil yang diperoleh akan dianalisis, diuraikan dan dibandingkan sehingga menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang yang menjadi subjek penelitian. Kelengkapan data diuji dengan memanfaatkan beberapa sumber informasi.

Analisis data bertujuan agar data yang telah diperoleh dari subjek penelitian dianalisis dan dikembangkan dalam penelitian untuk menyampaikan tujuan penelitian. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data model interaktif yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman yang menyatakan bahwa model interaktif ini memiliki 4 komponen analisis data yaitu (1) pengumpulan data, (2) reduksi data, (3) penyajian data, dan (4) penarikan kesimpulan. Dari ketiga komponen utama tersebut harus ada dalam penelitian kualitatif karena memiliki keterkaitan antara keempat komponen tersebut.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis data yang diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi di tiga Madrasah Aliyah di Sidoarjo, penelitian ini mengidentifikasi implementasi kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam mewujudkan budaya mutu yang komprehensif dan berkelanjutan. Temuan penelitian ini mengungkapkan korelasi signifikan antara praktik kepemimpinan transformasional dengan pengembangan kultur organisasional yang berorientasi pada peningkatan kualitas pendidikan.

1. Implementasi Dimensi Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Idealized Influence (Pengaruh

Keteladanan)

Dimensi idealized influence memanifestasikan kemampuan kepala madrasah dalam menjadi figur teladan yang menginspirasi seluruh stakeholder madrasah melalui integritas moral dan komitmen terhadap visi institusional.

Temuan empiris dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepala madrasah di ketiga institusi secara konsisten mendemonstrasikan keteladanan dalam aspek kedisiplinan dan responsivitas terhadap kebutuhan warga madrasah.

Sebagaimana diungkapkan oleh responden dari MAN Sidoarjo, "Kepala selalu datang tepat waktu, dan selalu fast respon terhadap kebutuhan warga madrasah". Pola keteladanan berupa teridentifikasi di MA Bilingual Jombang, dimana wakil kepala madrasah menyatakan, "Kepala selalu memberikan contoh dan teladan kepada guru dan seluruh warga madrasah dengan datang selalu disiplin dan ikut serta dalam kegiatan bersama guru dan siswa".

Manifestasi keteladanan kepala madrasah tidak terbatas pada aspek administratif, tetapi meluas pada dimensi spiritual dan moral. Di MA Darul Ulum Waru, kepala madrasah menunjukkan komitmen pada nilai-nilai keislaman melalui praktik kepemimpinan yang holistik, sebagaimana diungkapkan responden bahwa "Kepala selalu memberikan teladan dalam segala hal, terutama kedisiplinan, ketertib dan ibadah". Temuan ini sejalan dengan penelitian Asfaroni yang mengidentifikasi bahwa kepemimpinan transformasional efektif menciptakan lingkungan inklusif dan partisipatif melalui keteladanan pemimpin [21]. Dimensi keteladanan ini menjadi katalisator dalam membentuk kultur organisasional yang berorientasi pada nilai-nilai integritas dan profesionalisme.

Kontribusi kepala madrasah dalam membangun kepercayaan dan kredibilitas organisasional terimplementasi melalui partisipasi aktif dalam berbagai aktivitas madrasah. Data wawancara mengungkapkan bahwa kepala madrasah

tidak hanya berfungsi sebagai administrator, tetapi juga sebagai partisipan aktif dalam ekosistem pembelajaran. Hal ini tercermin dari pernyataan wakil kepala MA Bilingual Julwangi yang menyatakan bahwa kepala madrasah "ikut mendukung kegiatan siswa dan setiap sanggar". Pola kepemimpinan partisipatif ini menciptakan relasi emosional dengan seluruh komunitas madrasah, sehingga mengoptimalkan internalisasi nilai-nilai organisasional. Khoelrudin, Nulgraha, dan Nasrudin dalam penelitiannya mengidentifikasi bahwa dimensi idealized influence memberikan

Page | 5

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint itself is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted..

kontribusi signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan, meskipun memerlukan pengamatan lebih lanjut pada aspek ketidaksiapan melalui program bimbingan teknis [22].

Inspirational Motivation (Motivasi Inspiratif)

Dimensi inspirational motivation mengaktualisasikan kapasitas kepala madrasah dalam mengkomunikasikan visi yang menginspirasi dan memotivasi seluruh komunitas madrasah untuk berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasional. Penelitian ini mengidentifikasi strategi komunikasi visi-misi yang terstruktur dan sistematis di ketiga madrasah. Kepala MAN Sidoarjo mengimplementasikan mekanisme evaluasi visi-misi melalui forum rapat dinas, sebagaimana diungkapkan responden bahwa "Visi misi dievaluasi tiap rapat dinas bersama guru". Proses komunikasi visi tidak bersifat unidireksional, tetapi melibatkan dialog interaktif dengan seluruh stakeholder madrasah. Strategi motivasional kepala madrasah diimplementasikan melalui multiple touch points komunikasi yang dilaksanakan dengan karakteristik dan kebutuhan berbagai kelompok stakeholder. Di MA Bilingual Julwangi, kepala madrasah mengadopsi pendekatan diferensiasi dalam memberikan motivasi, sebagaimana diungkapkan wakil kepala madrasah: "Kepala Madrasah memberikan motivasi guru dan staff juga siswa pada beberapa waktu. Bertemu dengan waka atau wakil kepala dan ketua jurusan/ketua sanggar bisa selang-seling sekali bisa selang-seling ada evaluasi". Fleksibilitas temporal dalam komunikasi motivasional ini memfasilitasi adaptabilitas terhadap dinamika kebutuhan organisasional yang bersifat situasional [23].

Artikulasi visi-misi di MA Darul Ulum Waru menunjukkan integrasi nilai-nilai keislaman dengan orientasi pada keunggulan kompetitif. Kepala madrasah mengkomunikasikan visi yang komprehensif, sebagaimana diungkapkan responden: "Visi kami adalah untuk menjadi sebuah institusi pendidikan yang unggul dalam prestasi akademik maupun non akademik, islami dalam amaliyahnya siswa-siswi, dan juga populasi dalam khalasi". Konstruk visi yang mengintegrasikan dimensi akademik, spiritual, dan relevansi ini menciptakan framework yang holistik untuk pengembangan potensi siswa secara multidimensional. Temuan ini selaras dengan penelitian Khalifatul Sa'adah, Ainol, dan Ismatul Izzah yang mengidentifikasi bahwa kepemimpinan transformasional optimal dalam membangun semangat kerja dan motivasi tinggi yang menghasilkan kesiapan implementasi program secara efektif [24].

Mekanisme komunikasi visi-misi tidak terbatas pada forum formal, tetapi juga diimplementasikan melalui interaksi informal dan pertemuan khusus. Pendekatan komunikasi multikanal ini mengoptimalkan penetrasi pesan motivasional ke berbagai lapisan organisasi madrasah. Sebagaimana diungkapkan wakil kepala MAN Sidoarjo: "Dengan siswa kepala madrasah memberikan motivasi bisa langsung dan bisa saat ada pertemuan khusus". Diversifikasi strategi komunikasi ini memfasilitasi internalisasi visi-misi yang lebih mendalam pada seluruh komunitas madrasah [25].

Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual)

Dimensi intelektual stimulation memfasilitasi pengembangan inovasi dan kreativitas dalam proses pembelajaran

dan manajemen madrasah. Temuan penelitian mengidentifikasi bahwa kepala madrasah mengimplementasikan

sulawesi akademik sebagai mekanisme untuk mendorong peningkatan kualitas pembelajaran. Di MA Bilingual

Julwangi, sistem sulpelvisi terimplementasi secara komprehensif, sebagaimana diungkapkan wakil kepala madrasah:

"Kepala madrasah memberikan reward, evaluasi, dan juga mensulawesi kegiatan KBM baik secara langsung maupun

perwakilan dari wakil kepala". Pendekatan sulpelvisi yang mengkombinasikan monitoring langsung dengan delegasi

kepada wakil kepala madrasah ini mengoptimalkan cakupan pengawasan kualitas pembelajaran.

Stimulasi intelektual tidak hanya berfokus pada evaluasi kinerja, tetapi juga pada fasilitasi pengembangan

kapasitas profesional guru. Data wawancara mengungkapkan bahwa kepala madrasah mendorong partisipasi aktif

guru dalam proses pengambilan keputusan dan pemecahan masalah. Wakil kepala MA Bilingual Julwangi

menyatakan: "Sebagai wakil kepala sering diminta untuk memberikan inovasi dan memberikan solusi terhadap

beberapa permasalahan maupun hal yang bersifat kemajuan madrasah". Inklusivitas dalam pengambilan keputusan

ini menciptakan sense of ownership yang mengoptimalkan komitmen terhadap implementasi program madrasah.

Implementasi evaluasi sistematis menjadi instrumen strategis dalam mendorong continuous improvement. Di

MAN Sidoarjo, mekanisme evaluasi terimplementasi melalui struktur berjenjang dengan frekuensi yang disesuaikan

dengan urgensi kebutuhan, sebagaimana diungkapkan kepala madrasah: "Kepala madrasah memberikan bimbingan

dan pembinaan kepada warga madrasah terutama untuk wakil-wakil kepala dilakukan setiap satu bulan sekali kecuali

jika ada kegiatan yang urgent dan besar akan ada pertemuan rutin sesuai kebutuhan". Fleksibilitas temporal dalam

mekanisme evaluasi ini memfasilitasi responsivitas terhadap dinamika kebutuhan organisasi.

Struktur organisasi di MA Bilingual Julwangi yang mengadopsi sistem sanggar dengan kepala jurusan

masing-masing menciptakan ekosistem yang kondusif untuk pengembangan spesialisasi dan inovasi. Kepala

madrasah mengungkapkan: "Di madrasah ini ada 5 sanggar yang ada kepala jurusan masing-masing, akan tetapi

evaluasi yang dilakukan waka dan staf setiap minggu baik pengelompokan kelaktifan guru maupun evaluasi pembelajaran".

Desentralisasi struktur organisasi dengan mekanisme evaluasi terpusat ini mengoptimalkan keseimbangan antara

otonomi inovasi dan akuntabilitas kualitas. Temuan ini sejalan dengan penelitian Abidin, Wakhid, dan Salsabila yang

mengidentifikasi bahwa kepala madrasah transformasional mampu meningkatkan kualitas pembelajaran melalui

continuous development kapasitas subordinat [9].

Individualized Consideration (Perhatian Individual)

Dimensi individualized consideration menekankan pada perhatian personal terhadap kebutuhan dan potensi setiap

anggota komunitas madrasah. Implementasi dimensi ini teraktualisasi melalui sistem reward dan apresiasi yang

responsif terhadap capaian kinerja individual. Kepala MAN Sidoarjo mengimplementasikan sistem penghargaan yang

fleksibel, sebagaimana diungkapkan responden: "Penghargaan yang diberikan tergantung dari kejulaaan yang

diperoleh, bisa berupa ulang maupun barang yang memang bermanfaat bagi guru". Difasilitasi bertukar penghargaan

berdasarkan konteks capaian ini menunjukkan sensitivitas terhadap keluhuran kontribusi individual.

Manifestasi perhatian individual tidak terbatas pada aspek material, tetapi melalui pada dimensi pengembangan profesional dan kesejahteraan personal. Di MA Bilingual Julwangi, sistem reward mencakup fasilitas partisipasi dalam kegiatan pengembangan profesional, sebagaimana diungkapkan wakil kepala madrasah: "Reward yang diberikan kepala madrasah berbagai ragam baik dalam bentuk pemberian untuk mengikuti kegiatan, reward berupa uang cash maupun hadiah lainnya". Diversifikasi bentuk apresiasi ini mengikuti bahwa motivasi individu bersifat multidimensi dan tidak dapat direduksi pada aspek material semata.

Responsivitas kepala madrasah terhadap kebutuhan warga madrasah diimplementasi melalui keterbukaan komunikasi dan aksesibilitas administratif. Data wawancara mengungkapkan bahwa kepala madrasah memfasilitasi koordinasi terbuka dengan seluruh stakeholder, sebagaimana dinyatakan responden MAN Sidoarjo: "Guru selalu berkoordinasi secara terbuka kepada kepala madrasah selamanya demi kemaslahatan madrasah". Kultur komunikasi terbuka ini menciptakan psychological safety yang memfasilitasi ekspresi kebutuhan dan aspirasi individual tanpa hambatan hierarkis.

Mekanisme penanganan problematika yang bersifat individual diimplementasi melalui sistem berjenjang yang responsif. Di MA Bilingual Julwangi, kepala madrasah mengembangkan protokol penanganan masalah yang komprehensif: "Ada beberapa tahap penyelesaian dalam masalah, diawali dibantu dengan mudabbir/wali marhalah setelah wali marhalah jika belum bisa terselesaikan maka wali kelas lanjut ke guru BK setelah ke BK masih belum tuntas maka akan dibantu oleh waka dan jika masih belum akan dibantu kepala madrasah". Strukturisasi mekanisme problem-solving ini mengoptimalkan efektivitas penanganan dengan melibatkan multiple layers of support. Temuan ini konsisten dengan penelitian Sulgiarto dan Ahmad Farid yang mengidentifikasi bahwa kepemimpinan transformasional yang inklusif dan bijaksana berdampak positif pada keseluruhan lingkungan pendidikan [26].

Manifestasi Budaya Mutu dalam Ekosistem Madrasah

Implementasi kepemimpinan transformasional kepala madrasah berkorelasi signifikan dengan keberntukannya budaya mutu yang sustainable dalam ekosistem madrasah. Karakteristik budaya mutu yang teridentifikasi dalam penelitian ini mencakup dimensi kepemimpinan kolaboratif, orientasi pada continuous improvement, dan komitmen terhadap akuntabilitas organisasional. Di MAN Sidoarjo, budaya mutu teraktualisasi melalui "kepemimpinan yang berjalan kolaboratif, visi misi menginspirasi pada guru dan semula warga madrasah". Kolaborativisme dalam kepemimpinan ini menciptakan sense of collective ownership yang mengoptimalkan partisipasi aktif seluruh stakeholder dalam proses peningkatan kualitas.

Orientasi pada dokumentasi dan implementasi sistematis menjadi indikator signifikan budaya mutu di MA Bilingual Julwangi. Wakil kepala madrasah mengartikulasikan prinsip fundamental budaya mutu sebagai "mencatat apa yang dikerjakan dan mengerjakan apa yang dicatat". Prinsip ini merepresentasikan komitmen terhadap alignment antara perencanaan dan implementasi, serta akuntabilitas dalam pelaksanaan program. Kultur dokumentasi sistematis ini memfasilitasi traceability dan evaluasi objektif terhadap capaian program madrasah.

Komitmen terhadap konsistensi implementasi dan perencanaan analitis menjadi karakteristik budaya mutu di MAN Darul Uloom Warul. Responden mengidentifikasi bahwa budaya mutu teraktualisasi melalui "istiqomah menjalankan semula program, dan merencanakan program dengan penuh analisis yang mendalam". Integrasi antara konsistensi implementasi dengan rigor analitis dalam perencanaan ini menciptakan framework yang robust untuk pengembangan program madrasah yang evidence-based dan sustainable.

Mekanisme evaluasi komprehensif menjadi instrumen strategis dalam sustaining budaya mutu. Kepala madrasah secara konsisten mengimplementasikan evaluasi kinerja tahunan, sebagaimana diungkapkan responden MAN Sidoarjo: "Kepemimpinan/kepala madrasah selalu melakukan evaluasi kinerja setiap tahun dan mengadakan evaluasi dan rapat kerja tahunan yang bertujuan untuk mengetahui tingkat kemajuan madrasah dan hal-hal yang perlu dibeat".

Sistematika evaluasi periodik ini memfasilitasi identifikasi gap antara target dan capaian aktual, sehingga

menyempurnakan formulasi strategi yang tepat sasaran.

Temuan penelitian ini resonan dengan konsep transformasi budaya mutu yang dikembangkan dalam kerangka teoritis

penelitian, yang mendefinisikan budaya mutu sebagai sistem nilai organisasional yang menciptakan lingkungan

konduktif untuk terus menerus berkembang. Ayulistiati et al. mengidentifikasi bahwa kepemimpinan transformasional

berbasis visi efektif dalam meningkatkan mutu melalui pengelolaan optimal personalia, kurikulum, kesiswaan,

dan sarana prasarana. Daheli dan Fransiska dalam penelitiannya memvalidasi bahwa kepemimpinan transformasional

Page | 7

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed

under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright

holder are credited, and the preprint itself is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not

comply with these terms is not permitted..

Kepala madrasah berpengaruh signifikan terhadap mutu madrasah dengan nilai probabilitas yang menunjukkan

signifikansi statistik [27].

2. Strategi Pengambilan Keputusan Partisipatif

Implementasi pengambilan keputusan partisipatif menjadi manifestasi konkret kepemimpinan transformasional

yang mengoptimalkan kolektif intelligensi dalam formulasi kebijakan madrasah. Penelitian ini mengidentifikasi

bahwa kepala madrasah secara konsisten melibatkan multiple stakeholder dalam proses decision-making.

Sebagaimana diungkapkan responden dari ketiga madrasah bahwa "Kepala selalu melibatkan wakil kepala, guru dan

komite dalam pengambilan keputusan". Inklusivitas dalam pengambilan keputusan ini menciptakan legitimasi

kebijakan yang lebih kuat dan mengoptimalkan komitmen implementasi.

Partisipasi dalam pengambilan keputusan tidak bersifat simbolik, tetapi substantif dalam kontribusinya terhadap

formulasi solusi inovatif. "Sebagai wakil kepala sering diminta untuk memberikan inovasi dan memberikan solusi

terhadap beberapa permasalahan maupun hal yang bersifat kemajuan madrasah", kata Wakil Kepala MA Bilingual

Juwangi. Prinsip stimulasi intelektual dalam kepemimpinan transformasional dihidupkan kembali dengan meminta

kontribusi inovatif dari stakeholder ini.

Dinamisme dalam komunikasi visi-misi menjadi karakteristik kepemimpinan yang responsif terhadap perubahan

kontekstual. Wakil kepala madrasah menyatakan bahwa kepala madrasah "selalu mengkomunikasikan visi misi

madrasah dan selalu dinamis untuk menerima perubahan demi kebaikan dan kemajuan madrasah". Adaptabilitas

dalam revitalisasi visi-misi ini продемонстриasikan learning organization yang responsif terhadap feedback dan

perubahan lingkungan eksternal. Saifulin et al. mengidentifikasi bahwa kepemimpinan transformasional demokratis

yang memanfaatkan setiap SDM untuk kemajuan madrasah berdampak positif pada peningkatan kualitas pendidikan

meskipun memerlukan strategi yang lebih baik dalam mengatasi beberapa kelemahan [28].

3. Implikasi Kepemimpinan Transformasional terhadap Mutu Pendidikan

Korelasi antara implementasi kepemimpinan transformasional dan peningkatan mutu pendidikan teraktualisasi

melalui multiple mechanisms yang saling berinterkoneksi. Penelitian ini mengidentifikasi bahwa kepemimpinan

transformasional mengoptimalkan mutu pendidikan melalui peningkatan motivasi dan komitmen guru, pengembangan

kultur pembelajaran yang inovatif, serta optimalisasi pemanfaatan sumber daya madrasah. Wakil kepala MAN

Sidoarjo mengungkapkan bahwa "Kepala madrasah selalu melakukan evaluasi dan komunikasi tentang kegiatan baik

dengan para wakil kepala, guru, staf dan juga siswa". Kontinuitas evaluasi dan komunikasi ini memfasilitasi

alignmen antara implementasi program dengan target kualitas yang ditetapkan. Sistem reward yang responsif terhadap capaian prestasi menciptakan reinforcement positif yang mengoptimalkan motivasi berkelanjutan. Tiga madrasah telah menggunakan mekanisme penghargaan untuk menunjukkan pengakuan atas kelungguhan yang mendorong perbaikan kompetitif. Budaya penghargaan ini menciptakan lingkungan yang merayakan prestasi dan menginspirasi perbaikan berkelanjutan.

Kepemimpinan kolaboratif yang terimplementasi dalam ketiga madrasah menciptakan synergy yang mengoptimalkan collective efficacy organisasi. Integrasi antara ketelladan kepemimpinan, komunikasi visi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual menghasilkan transformasi holistik dalam ekosistem madrasah. Transformasi ini tidak hanya berdampak pada aspek administratif dan manajerial, tetapi juga pada pembentukan karakter dan kompetensi siswa sebagai output utama sistem pendidikan. Temuan penelitian ini mengkonfirmasi proposisi teoritis bahwa kepemimpinan transformasional merupakan determinan signifikan dalam pengembangan budaya mutu madrasah. Implementasi empat dimensi kepemimpinan transformasional secara integratif menciptakan ekosistem organisasional yang kondusif untuk continuous improvement dan innovation. Sustainability budaya mutu memerlukan komitmen konsisten terhadap evaluasi sistematis, pembelajaran organisasional, dan adaptasi strategi terhadap dinamika kontekstual yang berkembang.

IV. SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa implementasi kepemimpinan transformasional kepala madrasah di Madrasah Aliyah Sidoarjo telah raktualisasi secara komprehensif melalui empat dimensi fundamental yang saling berinterkoneksi dalam mewujudkan budaya mutu berkelanjutan. Dimensi idealized influence termanifestasi melalui ketelladan kepala madrasah dalam kedisiplinan, responsivitas, dan partisipasi aktif dalam seluruh aktivitas madrasah yang menciptakan kredibilitas dan kepercayaan organisasional. Dimensi inspirational motivation terimplementasi melalui strategi komunikasi visi-misi yang sistematis, evaluatif, dan adaptif dengan melibatkan multiple touch points komunikasi yang diselaikan dengan karakteristik stakeholder, sehingga mengoptimalkan internalisasi nilai-nilai organisasional. Dimensi intellectual stimulation raktualisasi melalui mekanisme supervisi akademik, evaluasi sistematis berjenjang, serta fasilitasi partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan yang mendorong inovasi dan continuous improvement dalam proses pembelajaran. Dimensi individualized consideration terwujud melalui sistem reward yang fleksibel dan responsif, kultur komunikasi terbuka, serta mekanisme penanganan problematika berjenjang yang menunjukkan perhatian personal terhadap kebutuhan dan potensi setiap anggota komunitas madrasah. Sinergi

Keempat dimensi kepemimpinan transformasional ini berhasil menciptakan budaya mutu yang dikarakterisasi oleh kepemimpinan kolaboratif, orientasi pada continuous improvement, komitmen terhadap akuntabilitas organisasional, kultur dokumentasi sistematis, konsistensi implementasi program, dan perencanaan berbasis analisis mendalam. Implikasi signifikan dari implementasi kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan mutu pendidikan raktualisasi melalui optimalisasi motivasi dan komitmen guru, pengembangan kultur pembelajaran inovatif, pengambilan keputusan partisipatif yang substantif, serta pemanfaatan optimal sumber daya madrasah yang pada akhirnya berkontribusi pada transformasi holistik ekosistem pendidikan madrasah dalam menghadapi tantangan

kompleksitas pendidikan kontemporer.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penelitian ini mengucapkan terima kasih kepada Dosen Pembimbing Dr. Anita Pulji Astutik, M. Pd.I, Apresiasi yang mendalam juga disampaikan kepada para kepala madrasah dan wakil kepala madrasah di MAN Sidoarjo, MA Bilingual Julwangi Krian Sidoarjo, dan MA Darul Uloom Warul yang telah bersedia menjadi responden dan memberikan data serta informasi yang sangat berharga bagi penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh guru, tenaga kependidikan, dan stakeholder madrasah yang telah memfasilitasi proses pengumpulan data penelitian. Penelitian juga menyampaikan penghargaan kepada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo atas dukungan administratif yang diberikan. Terima kasih kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Muhammadiyah Sidoarjo atas bimbingan dan dukungan akademik selama proses penelitian. Akhirnya, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyelesaian penelitian ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

REFERENSI

[1] L. A. Yulianti et al., "Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru," Tsafah, vol. 4, no. 1, pp. 501–515, 2023, doi: 10.58578/tsafah.v4i1.2257.

[2] S. Sabariah, A. Khair, M. Hizri, R. Rulfi, S. Sullistiami, and A. Rahmi, "Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi dan Komitmen Guru," An-Nidzam J. Manaj. Pendidik. dan Stud. Islam, vol. 11, no. 1, pp. 69–80, 2024, doi: 10.33507/an-nidzam.v11i1.1972.

[3] I. Adellia and O. Mitra, "Permasalahan Pendidikan Islam di Lembaga Pendidikan Madrasah," Islam. J. Ilmul-Ilmul Kelisam., vol. 21, no. 01, pp. 32–45, 2021, doi: 10.32939/islamika.v21i01.832.

[4] Bambang Wiyono, "Strategi Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah Aliyah Negeri 2 Bojonegara dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan," Indonels. J. Telah. Lelam., vol. 2, no. 4, pp. 575–589, 2023, doi: 10.56855/intell.v2i4.902.

[5] N. A. Faulziana, A. Faulzan, and S. M. Ayul, "Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah Terhadap Pelaksanaan Pendidikan: Naratif Literatur Relatif," Lelam. J. Inov. Penelit. Pendidik. dan Pembelajaran, vol. 4, no. 3, pp. 725–737, 2024, doi: 10.51878/lelarning.v4i3.3180.

[6] A. L. Amani, Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Al Kautsar Bandar Lampung, no. Tabel 10. Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan, 2024.

[7] A. N. Raharjo, Model Kepemimpinan Publik dari Masa ke Masa. 2023.

[8] C. S. L. Ambawani, I. Saputra, T. M. M. Kusulma, B. Sulmardjoko, and A. Fathoni, "Implementasi Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah Penggerak di TK," J. Educat. Res., vol. 5, no. 4, pp. 4810–4823, 2024, doi: 10.37985/jelr.v5i4.1578.

[9] Khalifatul Sa'adah, Ainol, and Ismatul Izzah, "Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah Terhadap Implementasi Kurikulum Merdeka di Probolinggo," Al-fahim J. Manaj. Pendidik. Islam, vol. 5, no. 1, pp. 120–135, 2023, doi: 10.54396/alfahim.v5i1.553.

[10] S. Sulhardin, "Budaya Mutu (Quality Culture) Universitas Ibnu Chaldun Jakarta," J. Syntax Admiration, vol. 5, no. 7, pp. 2549–2564, 2024, doi: 10.46799/jsa.v5i7.1342.

[11] Mustabsyirah and B. Ramli, "PENDEKATAN BERBASIS BUDAYA MUTU (QUALITY CULTURE) DALAM MELNYIKAPI DINAMIKA PERUBAHAN DI SMP NEGERI 37 SINJAI," Azulr. J. Manaj. dan Pendidik. Dasar, vol. 5, no. 1, pp. 117–135, 2024.

[12] I. Anas, "Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MAN Kota Payakumbuh," Educat. Manag., vol. 1, no. 1, pp. 1–8, 2025.

Copyright © ULniveIsitas Mulhammadiyah Sidoarjo. This preprint is proteIteld by copyright helld by ULniveIsitas Mulhammadiyah Sidoarjo and is distributeld ulndelr thel Crelative Commons Attribution Licelnsel (CC BY). ULselrs may sharel, distributeld, or relprodulcel thel work as long as thel original aulthor(s) and copyright holdelr arel credIteld, and thel preprint selvelr is citeld pelr acadelmic standards.

Aulthors reltain thel right to publish thelr work in acadelmic jourlnals whelrel copyright relmains with theIm. Any ulsel, distribution, or relproduction that doels not comply with thesel telrms is not pelrmitteld..

Conflict of Interest Statement:

TheI aulthor delclarels that theI relselarch was conduIteld in theI abseIncel of any commelrcial or financial reIIationships that could bel construleld as a potelntial conflict of intelrelst.

[13] NuIrwisah, "kelpelmimpinan kelpala madrasah Aliyah Nelgelri 1 Bandulng," Kellola J. Islam. ELdulc. Manag., vol. 9, no. 1, pp. 1–14, 2024.

[14] S. K. Pultra, Kelpelmimpinan Transformasional Kelpala Madrasah Dalam Melningkatkan Multul Pelndidikan. Pelnelrbit NELM, 2023.

[15] EL. V. Astultik and Karwanto, "Gaya Kelpelmimpinan Transformasional Kelpala Selkolah Dalam ULpaya Melningkatkan Kelpulasan Kelrja Gulrul Sma," J. Inspirasi Manaj. Pelndidik., vol. 8, no. 4, pp. 545–557, 2020.

[16] N. A. FAULZIANA, A. FAULZAN, and S. M. AYUL, "Pelngarulh Kelpelmimpinan Transformasional Kelpala Selkolah TelrhadaP Pellaksanaan Pelndidikan: Narrativel Litelratulrel Relvielw," Lelarn. J. Inov. Pelnellit. Pelndidik. dan Pelmbellajaran, vol. 4, no. 3, pp. 725–737, 2024, doi: 10.51878/lelarning.v4i3.3180.

[17] I. N. Aullya, A. Firman, and Badarulddin, "Pelngarulh Gaya Kelpelmimpinan Transformasional Kelpala Madrasah, Disiplin Kelrja, Dan Lingkulngan Kelrja TelrhadaP Kinelrja Gulrul Di MAN 2 Polelwali Mandar," Al-Madrasah J. Ilm. Pelndidik. Madrasah Ibtidaiyah, vol. 7, no. 3, pp. 1314–1326, 2023.

[18] R. Hulsnah, N. Qosim, and S. Solelhuldin, "Kelpelmimpinan Transformasional Kelpala Madrasah Dalam Melningkatkan Kinelrja Gulrul Belrbasis School Baseld ManagelmeInt Di Rauldlatull Athfal (Ra) Al-Hidmah Maron Probolinggo," NULSRA J. Pelnellit. dan Ilmul Pelndidik., vol. 5, no. 1, pp. 320–332, 2024, doi: 10.55681/nulsra.v5i1.2229.

[19] Soelgiyono, Meltodel Pelnellitian Kulantitatif, Kulalitatif dan R&D. 2011.

[20] R. C. Bogdan and S. K. Bilkeln, Qulality relselarch for eldulcation: An introdulction to TheIory and Melthods. 1992.

[21] Z. Abidin, L. Wakhid, and R. N. Salsabila, "Kelpelmimpinan Transformatif Kelpala Madrasah Aliyah Al-Amiriyyah Blokagulng," J. Manaj. Pelndidik. Islam Darulssalam, vol. 4, no. 1, pp. 143–163, 2023, doi: 10.30739/jmpid.v4i1.2158.

[22] EL. Saifuldi, "Kelpelmimpinan Transformasional Kelpala Madrasah dalam Melningkatkan Kulalitas Pelndidikan," vol. 11, no. 1, pp. 110–122, 2024.

[23] S. Sulbaidi, "Kelpelmimpinan Transformasional Kelpala Madrasah dalam Melningkatkan Multul Madrasah (Stuldi Kasuls di MA Matholi'ull Hulda Bulgell Jelpara)," ELdulrelligia; J. Pelndidik. Agama Islam, vol. 2, no. 2, pp. 101–110, 2018, doi: 10.33650/eldulrelligia.v2i2.460.

[24] L. A. Khoelrudin, "Pelngarulh Kelpelmimpinan Transformasional Kelpala Madrasah TelrhadaP Pelningkatan Multul Pelndidikan," vol.9, no. 1, pp. 1–12, 2024.

[25] Sulgiarto and Ahmad Farid, "Kelpelmimpinan transformasional dalam melningkatkan multul Madrasah Ibtidaiyah," Didakt. J. Kelpelndidikan, vol. 13, no. 2, pp. 1767–1780, 2024, [Online]. Available: <https://jurnaldidaktika.org/conteInts/article/vielw/429>

[26] M. Dahelri and J. Fransiska, "Pelngarulh Kelpelmimpinan Transformasional Kelpala Madrasah dan Kinelrja gulrul telrhadaP Multul Madrasah," JIIP - J. Ilm. Ilmul Pelndidik., vol. 5, no. 7, pp. 2533–2541, 2022, doi:

10.54371/jiip.v5i7.707.

[27] V. Ayullistiani, A. Timan, I. Arifin, and M. Mulstiningsih, "Kelpelmimpinan Inovatif Kelpala Madrasah Dalam Pelningkatan Multul Madrasah," J. Pelmbellajaran, Bimbingan, dan Pelngellolaan Pelndidik., vol. 4, no. 12, p. 8, 2024, doi: 10.17977/ulm065.v4.i12.2024.8.

[28] Asfaroni, Roelhana, and Sulkarman, "ImplelmeIntasi Gaya Kelpelmimpinan Transformasional Kelpala Madrasah Aliyah Al Hadi Girikulsulma," J. Pelndidik., vol. 34, no. 2, pp. 109–118, 2025, doi: 10.32585/jp.v34i2.6595.