

PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA MADRASAH DALAM PENINGKATAN PRESTASI SISWA

Linda Ayu Syafitri¹, Idi Warsah², Jumira Warlizasusi³

Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Institute Agama Islam (IAIN) Curup

Correspondence

Email: Lindaayusyafitri.mhs24@iaincurup.ac.id, No. Telp:

idiwarsah@iaincurup.ac.id,

jumira.ifnaldi@gmail.com

Submitted 15 Desember 2024

Accepted 18 Desember 2024

Published 30 Desember 2024

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji peran kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan prestasi akademik siswa. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus, menganalisis bagaimana kepemimpinan visioner kepala madrasah memengaruhi budaya sekolah, motivasi guru, dan hasil belajar siswa. Data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional menciptakan lingkungan sekolah yang inovatif dan kolaboratif, mendorong praktik pengajaran yang efektif, dan secara signifikan berkontribusi pada keberhasilan siswa. Penelitian ini menekankan pentingnya pelatihan kepemimpinan dan pengembangan profesional kepala madrasah untuk menjaga keunggulan pendidikan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional; Kepala Madrasah; Prestasi Siswa; Manajemen Pendidikan; Budaya Sekolah.

ABSTRACT

This study explores the role of transformational leadership exhibited by madrasah principals in enhancing student academic performance. The research employs a qualitative method with a case study approach, investigating how principals' visionary leadership impacts school culture, teacher motivation, and student outcomes. Data were collected through interviews, observations, and document analysis. The findings reveal that transformational leadership fosters an innovative and collaborative school environment, promotes effective teaching practices, and significantly contributes to student success. This study underscores the importance of leadership training and professional development for principals to sustain educational excellence.

Key Words: Transformational Leadership; Madrasah Principals; Student Achievement; Educational Management; School Culture.

Pendahuluan

Kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan yang dianggap mampu menghadapi tantangan dalam dunia pendidikan modern. Kepala madrasah sebagai pemimpin institusi pendidikan memiliki peran strategis dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan mendorong prestasi siswa. Studi ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana kepemimpinan transformasional kepala madrasah dapat meningkatkan kualitas pendidikan, dengan fokus pada aspek budaya sekolah, motivasi guru, dan hasil belajar siswa. Kepemimpinan dalam dunia pendidikan memegang peran strategis dalam menentukan arah, kebijakan, dan keberhasilan suatu institusi (Asiva Noor Rachmayani).

Madrasah, sebagai lembaga pendidikan berbasis nilai-nilai Islam, memiliki tanggung jawab yang lebih kompleks karena tidak hanya bertujuan meningkatkan prestasi akademik tetapi juga membentuk karakter siswa yang berlandaskan nilai-nilai moral dan spiritual. Di tengah tantangan pendidikan modern, peran kepala madrasah menjadi sangat penting sebagai pemimpin yang mampu menggerakkan seluruh elemen madrasah untuk mencapai visi dan misi institusi. Dalam konteks pendidikan Islam, kepala madrasah tidak hanya bertanggung jawab secara administratif tetapi juga harus mampu menjadi teladan yang menginspirasi bagi seluruh warga sekolah. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional

memiliki dampak positif terhadap efektivitas organisasi sekolah. Namun, kajian lebih mendalam masih diperlukan untuk memahami mekanisme bagaimana kepemimpinan ini memengaruhi prestasi siswa dalam lingkungan madrasah.

Prestasi siswa sering kali menjadi indikator keberhasilan sebuah lembaga pendidikan, termasuk madrasah. Namun, pencapaian prestasi tersebut tidak hanya bergantung pada upaya individu siswa, melainkan juga pada lingkungan belajar yang diciptakan oleh institusi. Kepala madrasah yang memiliki visi kuat dan kemampuan untuk memotivasi serta memberdayakan semua pihak dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Dengan demikian, kepemimpinan kepala madrasah yang efektif menjadi salah satu penentu utama keberhasilan siswa dalam mencapai prestasi akademik maupun non-akademik (Puspasari). Tantangan globalisasi dan perkembangan teknologi juga menuntut kepala madrasah untuk memiliki kompetensi yang relevan. Era digital membawa perubahan signifikan dalam dunia pendidikan, seperti pembelajaran berbasis teknologi, kebutuhan akan keterampilan abad ke-21, dan tuntutan integrasi nilai-nilai agama dengan pengetahuan modern. Dalam kondisi ini, kepala madrasah harus mampu memimpin transformasi yang tidak hanya melibatkan inovasi teknologi tetapi juga memastikan bahwa nilai-nilai Islam tetap menjadi dasar dalam pembelajaran (Industri et al.).

Tidak hanya itu, kepemimpinan transformasional juga berperan dalam meningkatkan kinerja guru. Guru adalah elemen kunci dalam proses pendidikan, dan kepala madrasah yang efektif dapat memberdayakan guru melalui pelatihan, pengakuan, dan dukungan emosional. Ketika guru merasa dihargai dan didukung, mereka lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas pengajaran, yang pada akhirnya berdampak positif pada prestasi siswa. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam peningkatan prestasi siswa. Dengan menganalisis strategi, dampak, dan tantangan yang dihadapi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis dan teoritis bagi pengembangan kepemimpinan madrasah di masa depan. Prestasi siswa di madrasah tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan akademik individu, tetapi juga oleh lingkungan belajar yang dikelola secara efektif. Kepala madrasah, sebagai pemimpin utama, memiliki peran strategis dalam menciptakan ekosistem pendidikan yang mendukung.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan kepala madrasah, guru, dan siswa; observasi aktivitas sekolah; serta analisis dokumen terkait. Teknik analisis data melibatkan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan secara tematik. Validitas data dijamin melalui triangulasi sumber dan metode.

Hasil dan Pembahasan

a. Hasil

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala madrasah melibatkan beberapa aspek utama, yaitu:

1. Visi dan Misi yang Jelas: Kepala madrasah mampu mengkomunikasikan visi yang inspiratif kepada seluruh warga sekolah.
2. Pengembangan Profesional Guru: Melalui pelatihan dan pembinaan, kepala madrasah meningkatkan kompetensi guru sehingga mampu mengimplementasikan metode pembelajaran inovatif.
3. Budaya Sekolah yang Kolaboratif: Kepala madrasah menciptakan budaya kerja sama yang erat antara guru, siswa, dan orang tua.

4. Peningkatan Motivasi dan Kinerja Siswa: Transformasi lingkungan belajar yang dilakukan kepala madrasah berdampak signifikan pada semangat belajar siswa.

b. Pembahasan

1. Pengertian kepemimpinan

Kepemimpinan bermula dari kata pimpin. Kata pimpin mempunyai pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan serta mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan kegiatan kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan kepemimpinannya. Menurut Wahjosumidjo (2005) kepemimpinan di terjemahkan kedalam istilah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, polapola, interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif, dan persepsi dari lain- lain tentang legitimasi pengaruh.

Miftah Thoha (2010) kepemimpinan adalah suatu kegiatan yang dapat memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam suatu organisasi tersebut. Menurut C. Turney (1992) dalam Martinis Yamin dan Maisah (2010) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu group proses yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola dan menginspirasi sejumlah pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi melalui aplikasi teknik-teknik manajemen. George R. Terry Miftah Thoha, (2010) mengartikan bahwa Kepemimpinan adalah aktivitas/kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. A. Dale Timple (2000) mengartikan kepemimpinan adalah proses pengaruh sosial di dalam mana manajer mencari keikutsertaan sukarela dari bawahan dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

Dengan kepemimpinan yang dilaksanakan seorang pemimpin juga mencerminkan arah dan tujuan yang akan dicapai dari sebuah organisasi. Sehingga dapat dikatakan kepemimpinan sangat berpengaruh bagi kemajuan suatu organisasi. Menurut Sudarwan Danim (2004) kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Martinis Yamin dan Maisah (2010) kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin bawahannya yang dilakukan oleh orang yang kita sebut sebagai pemimpin. Pemimpin adalah seseorang yang memiliki wewenang kepemimpinannya untuk memberi perintah atau petunjuk bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan. Pemimpin adalah mereka yang menggunakan wewenang formal untuk mengorganisasikan, mengarahkan, mengontrol para bawahan yang bertanggung jawab, supaya semua bagian pekerjaan dikoordinasi demi mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin pertama-tama harus seorang yang mampu menumbuhkan dan mengembangkan segala yang terbaik dalam diri para bawahannya. Secara sederhana pemimpin yang baik adalah

seorang yang membantu mengembangkan orang lain, sehingga akhirnya mereka tidak lagi memerlukan pemimpinnya itu.

Menurut Kartini Kartono (2003) menyatakan kepemimpinan sebagai berikut: Kepemimpinan itu sifatnya spesifik, khas dan diperlukan bagi situasi khusus. Sebab dalam satu organisasi yang melakukan aktivitas tertentu, dan punya tujuan serta peralatan khusus, pemimpin kelompok dengan ciri-cirinya sendiri/khusus merupakan fungsi dari situasi khusus tadi. Jelasnya sifat-sifat utama dari pemimpin dan kepemimpinannya harus sesuai dan bisa diterima oleh kelompoknya, juga bersangkutan, serta cocok-pas dengan situasi dan zamannya. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan dengan karakteristik tertentu sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Faktor keberhasilan seorang pemimpin salah satunya tergantung dengan teknik dan keahlian dalam melaksanakan kepemimpinannya dalam menciptakan situasi sehingga dapat menyebabkan orang yang dipimpinnya timbul kesadarannya untuk melaksanakan apa yang dikehendaki. Dengan kata lain, efektif atau tidaknya seorang pemimpin tergantung dari bagaimana kemampuannya dalam mengelola dan menerapkan pola kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi tersebut.

2. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional pada hakikatnya menjelaskan proses hubungan antara atasan dan bawahan yang didasari atas nilai-nilai, keyakinan-keyakinan dan asumsi-asumsi mengenai visi dan misi organisasi. Secara konseptual, kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai kemampuan pemimpin mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, pola kerja, dan nilai-nilai kerja yang dipersepsikan bawahan sehingga mereka mampu mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini berarti sebuah proses transformasional terjadi dalam hubungan kepemimpinan manakala pemimpin membangun kesadaran bawahan akan pentingnya nilai kerja dan mendorong perubahan kearah kepentingan bersama termasuk kepentingan organisasi, (Bass, 1985).

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mengilhami para pengikutnya untuk tidak mementingkan kepentingan diri mereka sendiri demi kebaikan organisasi, dan mampu memberikan efek yang mencolok dan luar biasa pada diri pengikut, (Avelio 1993; Bass 1999). Kepemimpinan transformasional merujuk pada proses membangun komitmen terhadap sasaran organisasi dan memberi kepercayaan pada pengikut untuk mencapai sasaran tersebut, (Robbins, 2003). Kepemimpinan transformasional memiliki empat dimensi yaitu: pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual dan pertimbangan individu, (Bass, 1985).

Kepemimpinan transformasional sebagai proses dimana para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ketingkat moralitas yang tinggi seperti kemerdekaan, keadilan, dan kemanusiaan, dan bukan didasarkan atas emosi, dan keserakahan, kecemburuan sosial, atau kebencian. Dengan cara demikian, antar pemimpin dan bawahan terjadi kesamaan persepsi sehingga mereka dapat mengoptimalkan usaha kearah tujuan yang ingin dicapai organisasi. Melalui cara ini, diharapkan akan tumbuh kepercayaan, dan loyal kepada atasan sehingga mereka mampu mengoptimalkan usaha dan kinerja mereka lebih baik dari biasanya. Kemampuan pemimpin transformasional dalam mengelola organisasi dapat mempengaruhi kinerja pengikut, (Howell and Avolio, 1993; Politis, 2002). Model kepemimpinan yang berkembang pesat dalam dua dekade terakhir ini didasarkan lebih pada upaya pemimpin untuk mengubah berbagai

nilai, keyakinan, dan kebutuhan para bawahan. Para pemimpin mendorong pengikut untuk melampaui kepentingan diri sendiri demi kebaikan tim dan organisasi, Bass, (1985).

Kepemimpinan transformasional memotivasi/mendorong pengikutnya menggunakan akal dan potensi mereka untuk mengatasi hambatan pekerjaan, memahami tujuan yang ditargetkan dan mendukung kepentingan organisasi, (Bartram and Casimir, 2006; Moyer and Henkin, 2006). Kepemimpinan transformasional merupakan yang terbaik dalam organisasi karena menghasilkan perubahan salah satunya dapat memotivasi pengikut dan mengorbankan kepentingan diri untuk kepentingan organisasi. Meskipun masih banyak yang harus dikaji tentang kepemimpinan transformasional, namun terdapat cukup buktidari hasil-hasil berbagai penelitian empiris untuk mengusulkan beberapa pedoman sementara bagi para pemimpin yang mencoba untuk 16 mentransformasikan organisasinya dengan jalan memberdayakan karyawan dalam organisasi. Kepemimpinan transformasional memberdayakan karyawan dalam organisasi. Pemimpin transformasional adalah memanusiaikan manusia melalui berbagai cara seperti memotivasi dan memberdayakan karyawan untuk mengembangkan organisasi dan pengembangan diri menuju aktualisasi diri yang nyata. Beberapa pemikir manajemen, (Bass,1990; Bass and Avolio, 1993) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang ingin mengembangkan potensi pengikut, sistem nilai dan motivasi yang tinggi, serta moralitas yang baik.

3. Implementasi Kepemimpinan Transformasional di Madrasah

Kepemimpinan transformasional dimulai dari visi dan misi yang jelas. Kepala madrasah yang berhasil umumnya memiliki visi jangka panjang yang tidak hanya berfokus pada hasil akademik, tetapi juga pada pembentukan karakter Islami siswa. Dalam penelitian ini, kepala madrasah yang menjadi subjek penelitian mengkomunikasikan visi tersebut melalui berbagai forum, seperti rapat guru, pertemuan dengan orang tua, dan kegiatan siswa. Visi yang kuat dan inklusif ini menginspirasi seluruh warga madrasah untuk bekerja sama dalam meningkatkan prestasi siswa.

Kepala madrasah yang menerapkan kepemimpinan transformasional memulai dengan menetapkan visi yang kuat dan inspiratif bagi seluruh elemen madrasah. Visi ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan pembelajaran yang tidak hanya fokus pada prestasi akademik tetapi juga pengembangan karakter siswa. Kepala madrasah sering mengadakan pertemuan dengan guru, siswa, dan orang tua untuk menyampaikan visi ini, sehingga semua pihak merasa terlibat dan memiliki tanggung jawab bersama untuk mencapainya. Pelatihan guru menjadi salah satu program prioritas dalam mendukung kepemimpinan transformasional. Kepala madrasah memastikan bahwa guru mendapatkan akses ke pelatihan yang relevan dengan perkembangan metode pembelajaran modern. Pelatihan ini tidak hanya meningkatkan kompetensi pedagogis tetapi juga membangun motivasi guru untuk mengadopsi pendekatan kreatif dalam mengajar.

Selain itu, kepala madrasah mendorong program penghargaan yang dirancang untuk memotivasi guru dan siswa. Guru yang berhasil meningkatkan hasil belajar siswa mendapatkan apresiasi, seperti sertifikat atau penghargaan khusus. Siswa berprestasi juga diberi penghargaan untuk memacu semangat mereka dalam belajar. Strategi ini menciptakan budaya penghargaan yang memperkuat rasa bangga dan pencapaian di lingkungan madrasah. Komunikasi efektif menjadi inti dari implementasi

kepemimpinan transformasional. Kepala madrasah secara aktif menjalin hubungan baik dengan semua pihak, termasuk guru, siswa, dan orang tua. Forum komunikasi, seperti rapat bulanan dan sesi dialog terbuka, digunakan untuk mendengar masukan dan menjelaskan kebijakan. Pendekatan ini menciptakan hubungan yang lebih harmonis dan meningkatkan kepercayaan terhadap kepemimpinan kepala madrasah. Tidak kalah penting, kepala madrasah juga berperan dalam membangun lingkungan belajar yang mendukung inovasi. Misalnya, dengan menyediakan fasilitas teknologi dan ruang belajar yang nyaman. Dengan dukungan infrastruktur yang memadai, siswa dan guru dapat lebih mudah mengakses sumber belajar yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Kepemimpinan transformasional kepala madrasah dimulai dengan perumusan visi dan misi yang kuat dan inspiratif. Kepala madrasah yang efektif memiliki kemampuan untuk melihat potensi besar yang dimiliki oleh lembaga pendidikan Islam dan merumuskannya menjadi visi yang jelas serta relevan dengan kebutuhan zaman. Dalam konteks madrasah, visi ini sering kali mencakup upaya mencetak generasi yang unggul secara akademik, kokoh dalam nilai-nilai keislaman, dan mampu bersaing di tingkat lokal maupun global (Sabariah et al.).

Proses perumusan visi tidak hanya dilakukan oleh kepala madrasah secara individual, tetapi juga melibatkan guru, siswa, dan komunitas sekolah. Hal ini memastikan bahwa visi tersebut dapat diterima dan didukung oleh semua pihak. Selain itu, kepala madrasah juga bertugas untuk menyampaikan visi tersebut secara konsisten melalui berbagai forum, seperti pertemuan rutin dengan guru, rapat orang tua, atau kegiatan pembinaan siswa. Dengan cara ini, visi yang dirumuskan menjadi landasan bersama dalam setiap langkah strategis yang diambil oleh madrasah. Visi yang kuat harus diikuti dengan misi yang operasional, yakni serangkaian langkah strategis untuk mencapainya. Misalnya, jika visi madrasah adalah mencetak siswa yang berprestasi secara akademik dan berkarakter Islami, maka misi yang dirancang dapat mencakup penyediaan program pengembangan akademik, seperti bimbingan intensif untuk ujian, dan program pembentukan karakter Islami, seperti pembiasaan shalat berjamaah, kajian keagamaan, dan kegiatan sosial keislaman. Dengan demikian, visi dan misi transformasional menjadi motor penggerak bagi seluruh aktivitas madrasah (Mudatsir).

4. Dampak Kepemimpinan Transformasional terhadap Prestasi Siswa

Motivasi siswa meningkat secara signifikan dengan adanya kepemimpinan transformasional. Kepala madrasah yang sering memberikan penghargaan, baik dalam bentuk pujian verbal, sertifikat, maupun hadiah lainnya, berhasil meningkatkan semangat siswa untuk belajar. Siswa merasa diapresiasi dan lebih bersemangat untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi. Hal ini menciptakan budaya persaingan sehat di antara siswa. Dampak positif lainnya adalah peningkatan kinerja guru. Kepala madrasah memberikan dukungan penuh kepada guru, baik melalui pelatihan maupun pengakuan atas hasil kerja mereka. Guru yang merasa dihargai lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas pengajaran, seperti dengan merancang metode belajar interaktif atau menggunakan teknologi pendidikan.

Budaya belajar di madrasah juga berubah secara signifikan. Kepala madrasah membangun lingkungan yang mendukung kolaborasi antara guru dan siswa. Proyek kelompok dan diskusi kelas sering kali digunakan untuk mendorong siswa berpikir kritis dan bekerja sama. Hasilnya, siswa tidak hanya berkembang secara akademik tetapi juga memiliki keterampilan sosial yang lebih baik. Dalam hal hasil akademik, madrasah yang menerapkan kepemimpinan transformasional menunjukkan

peningkatan skor ujian nasional secara konsisten. Siswa lebih siap menghadapi ujian karena metode pembelajaran yang lebih efektif dan dukungan emosional yang diberikan oleh guru serta kepala madrasah. Selain itu, siswa juga lebih banyak meraih penghargaan dalam kompetisi akademik maupun non-akademik di tingkat lokal, nasional, maupun internasional. Dampak lainnya terlihat dalam pengembangan karakter siswa. Kepala madrasah yang menanamkan nilai-nilai kejujuran, tanggung jawab, dan kerja keras dalam kegiatan sehari-hari berhasil membentuk siswa yang tidak hanya cerdas secara akademik tetapi juga memiliki karakter yang kuat.

Kepala madrasah yang transformasional memahami bahwa guru adalah aset utama dalam menciptakan perubahan positif di lembaga pendidikan. Untuk itu, mereka berusaha memberdayakan guru agar dapat berkontribusi secara maksimal dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Pemberdayaan ini dilakukan melalui pelatihan, pendampingan, dan pemberian kesempatan bagi guru untuk mengembangkan inovasi dalam pengajaran. Dalam pendidikan Islam, pemberdayaan guru dapat mencakup pelatihan metode pembelajaran aktif berbasis nilai-nilai Islami, penggunaan teknologi dalam pembelajaran, hingga pengembangan materi ajar yang relevan dengan kebutuhan siswa. Sebagai contoh, guru dapat dilatih untuk menggunakan aplikasi pembelajaran daring yang mendukung pengajaran tajwid atau sejarah Islam secara interaktif. Dengan kemampuan ini, guru dapat menciptakan pengalaman belajar yang lebih menarik dan bermakna bagi siswa.

Kepala madrasah juga mendorong guru untuk mengambil peran aktif dalam pengambilan keputusan di madrasah, misalnya melalui forum diskusi atau musyawarah. Guru yang merasa didengar dan dihargai cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi secara optimal. Selain itu, kepala madrasah memberikan penghargaan kepada guru yang menunjukkan kinerja unggul, baik dalam pengajaran maupun dalam mendukung program madrasah. Langkah ini memperkuat motivasi dan loyalitas guru terhadap lembaga. Budaya sekolah yang Islami dan inovatif adalah fondasi utama dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Kepala madrasah yang transformasional memainkan peran penting dalam membangun budaya ini dengan mengintegrasikan nilai-nilai Islam ke dalam setiap aspek kehidupan sekolah. Contohnya, kepala madrasah dapat menetapkan kebijakan pembiasaan shalat dhuha setiap pagi, mengadakan kajian rutin untuk guru dan siswa, atau mempromosikan budaya membaca Al-Qur'an sebelum memulai pembelajaran.

Inovasi juga menjadi bagian tak terpisahkan dari budaya sekolah yang sukses. Kepala madrasah yang transformasional mendorong implementasi program-program kreatif yang meningkatkan keterlibatan siswa, seperti pembelajaran berbasis proyek, kegiatan ekstrakurikuler Islami, atau lomba-lomba bertema agama. Misalnya, lomba cerdas cermat Al-Qur'an atau pembuatan video edukasi tentang sejarah Islam dapat menjadi sarana untuk mengasah keterampilan siswa sekaligus memperkuat pemahaman mereka tentang nilai-nilai keislaman. Selain itu, budaya Islami dan inovatif juga tercermin dalam interaksi sehari-hari di sekolah. Kepala madrasah dapat menanamkan nilai-nilai seperti saling menghormati, disiplin, dan tanggung jawab melalui teladan pribadi dan kebijakan sekolah. Dengan menciptakan budaya ini, kepala madrasah tidak hanya meningkatkan prestasi siswa, tetapi juga membentuk mereka menjadi individu yang berkarakter mulia.

Kepemimpinan transformasional kepala madrasah terlihat dari kemampuannya untuk memotivasi dan menginspirasi siswa. Kepala madrasah yang baik mengenali potensi siswa dan membantu mereka untuk mengembangkan potensi tersebut melalui

motivasi yang terarah. Motivasi dapat diberikan melalui pendekatan personal, seperti berdialog langsung dengan siswa, atau melalui program motivasi bersama, seperti seminar motivasi belajar. Dalam pendidikan Islam, motivasi sering kali dikaitkan dengan nilai-nilai spiritual. Kepala madrasah dapat memberikan motivasi dengan mengingatkan siswa tentang pentingnya belajar sebagai bentuk ibadah kepada Allah. Misalnya, kepala madrasah dapat menyampaikan pesan bahwa prestasi akademik tidak hanya untuk kesuksesan dunia, tetapi juga sebagai bekal akhirat. Motivasi berbasis spiritual ini memiliki dampak mendalam bagi siswa, terutama dalam membangun semangat belajar yang berkelanjutan.

Selain itu, kepala madrasah dapat menciptakan sistem penghargaan yang mendorong siswa untuk berprestasi. Penghargaan tidak harus berupa hadiah material, tetapi dapat berupa apresiasi verbal, sertifikat, atau pengakuan dalam forum sekolah. Dengan cara ini, siswa merasa dihargai atas usaha mereka, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi untuk terus berprestasi. Peningkatan prestasi siswa tidak dapat dicapai tanpa dukungan orang tua dan komunitas. Kepala madrasah yang transformasional memahami pentingnya kolaborasi dengan pihak-pihak ini untuk menciptakan sinergi yang positif. Dalam penelitian ini, kepala madrasah mengadakan pertemuan rutin dengan orang tua untuk memberikan informasi tentang perkembangan siswa dan melibatkan mereka dalam kegiatan sekolah.

Keterlibatan orang tua dalam program madrasah, seperti parenting seminar atau kegiatan sosial keagamaan, dapat memperkuat hubungan antara sekolah dan keluarga. Selain itu, kepala madrasah juga dapat menjalin kerja sama dengan komunitas lokal, seperti masjid atau organisasi sosial, untuk mendukung program pendidikan di madrasah. Kolaborasi ini menciptakan dukungan yang lebih luas bagi siswa dan meningkatkan efektivitas program-program madrasah. Pembahasan ini menunjukkan bagaimana peran kepala madrasah yang transformasional dapat menciptakan perubahan positif di lingkungan sekolah. Dengan visi yang kuat, pemberdayaan guru, budaya Islami, motivasi siswa, dan kolaborasi yang erat, kepala madrasah dapat meningkatkan prestasi siswa secara holistik, baik dalam aspek akademik maupun karakter Islami.

5. Tantangan dalam Kepemimpinan Transformasional

Salah satu tantangan terbesar adalah resistensi terhadap perubahan. Beberapa guru atau staf mungkin merasa tidak nyaman dengan kebijakan baru yang diterapkan oleh kepala madrasah. Misalnya, mereka mungkin enggan mengikuti pelatihan tambahan atau menerapkan metode pengajaran yang inovatif. Kepala madrasah perlu melakukan pendekatan yang persuasif dan memberikan pemahaman tentang manfaat dari perubahan tersebut. Keterbatasan sumber daya juga menjadi kendala dalam melaksanakan program-program pengembangan. Madrasah yang memiliki anggaran terbatas sering kali kesulitan menyediakan fasilitas pembelajaran modern atau mendanai pelatihan untuk guru. Kepala madrasah harus pandai mencari solusi, seperti menjalin kerja sama dengan pihak eksternal atau mengajukan bantuan dana ke pemerintah atau lembaga donatur.

Kebutuhan pelatihan berkelanjutan bagi kepala madrasah sendiri juga menjadi tantangan. Kepala madrasah yang tidak memperbarui kompetensinya dapat kesulitan menghadapi tuntutan pendidikan yang terus berkembang. Oleh karena itu, pemerintah dan lembaga pendidikan perlu menyediakan program pengembangan profesional secara berkala bagi kepala madrasah. Selain itu, mengelola konflik internal di antara guru atau siswa menjadi tantangan yang tidak bisa diabaikan. Kepala madrasah dengan gaya kepemimpinan transformasional harus mampu menjadi mediator yang adil dan

menciptakan solusi yang menguntungkan semua pihak. Tantangan lainnya adalah menjaga kesinambungan program-program yang telah berjalan. Kepala madrasah perlu memastikan bahwa program yang dirancang memiliki struktur yang kuat sehingga dapat terus berjalan meskipun terjadi pergantian kepemimpinan.

Kepala madrasah yang transformasional memahami bahwa guru adalah aset utama dalam menciptakan perubahan positif di lembaga pendidikan. Untuk itu, mereka berusaha memberdayakan guru agar dapat berkontribusi secara maksimal dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Pemberdayaan ini dilakukan melalui pelatihan, pendampingan, dan pemberian kesempatan bagi guru untuk mengembangkan inovasi dalam pengajaran. Dalam pendidikan Islam, pemberdayaan guru dapat mencakup pelatihan metode pembelajaran aktif berbasis nilai-nilai Islami, penggunaan teknologi dalam pembelajaran, hingga pengembangan materi ajar yang relevan dengan kebutuhan siswa. Sebagai contoh, guru dapat dilatih untuk menggunakan aplikasi pembelajaran daring yang mendukung pengajaran tajwid atau sejarah Islam secara interaktif. Dengan kemampuan ini, guru dapat menciptakan pengalaman belajar yang lebih menarik dan bermakna bagi siswa.

Kepala madrasah juga mendorong guru untuk mengambil peran aktif dalam pengambilan keputusan di madrasah, misalnya melalui forum diskusi atau musyawarah. Guru yang merasa didengar dan dihargai cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi secara optimal. Selain itu, kepala madrasah memberikan penghargaan kepada guru yang menunjukkan kinerja unggul, baik dalam pengajaran maupun dalam mendukung program madrasah. Langkah ini memperkuat motivasi dan loyalitas guru terhadap lembaga. Budaya sekolah yang Islami dan inovatif adalah fondasi utama dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Kepala madrasah yang transformasional memainkan peran penting dalam membangun budaya ini dengan mengintegrasikan nilai-nilai Islam ke dalam setiap aspek kehidupan sekolah. Contohnya, kepala madrasah dapat menetapkan kebijakan pembiasaan shalat dhuha setiap pagi, mengadakan kajian rutin untuk guru dan siswa, atau mempromosikan budaya membaca Al-Qur'an sebelum memulai pembelajaran.

Inovasi juga menjadi bagian tak terpisahkan dari budaya sekolah yang sukses. Kepala madrasah yang transformasional mendorong implementasi program-program kreatif yang meningkatkan keterlibatan siswa, seperti pembelajaran berbasis proyek, kegiatan ekstrakurikuler Islami, atau lomba-lomba bertema agama. Misalnya, lomba cerdas cermat Al-Qur'an atau pembuatan video edukasi tentang sejarah Islam dapat menjadi sarana untuk mengasah keterampilan siswa sekaligus memperkuat pemahaman mereka tentang nilai-nilai keislaman. Selain itu, budaya Islami dan inovatif juga tercermin dalam interaksi sehari-hari di sekolah. Kepala madrasah dapat menanamkan nilai-nilai seperti saling menghormati, disiplin, dan tanggung jawab melalui teladan pribadi dan kebijakan sekolah. Dengan menciptakan budaya ini, kepala madrasah tidak hanya meningkatkan prestasi siswa, tetapi juga membentuk mereka menjadi individu yang berkarakter mulia.

Kepemimpinan transformasional kepala madrasah terlihat dari kemampuannya untuk memotivasi dan menginspirasi siswa. Kepala madrasah yang baik mengenali potensi siswa dan membantu mereka untuk mengembangkan potensi tersebut melalui motivasi yang terarah. Motivasi dapat diberikan melalui pendekatan personal, seperti berdialog langsung dengan siswa, atau melalui program motivasi bersama, seperti seminar motivasi belajar. Dalam pendidikan Islam, motivasi sering kali dikaitkan dengan nilai-nilai spiritual. Kepala madrasah dapat memberikan motivasi dengan

mengingatkan siswa tentang pentingnya belajar sebagai bentuk ibadah kepada Allah. Misalnya, kepala madrasah dapat menyampaikan pesan bahwa prestasi akademik tidak hanya untuk kesuksesan dunia, tetapi juga sebagai bekal akhirat. Motivasi berbasis spiritual ini memiliki dampak mendalam bagi siswa, terutama dalam membangun semangat belajar yang berkelanjutan.

Selain itu, kepala madrasah dapat menciptakan sistem penghargaan yang mendorong siswa untuk berprestasi. Penghargaan tidak harus berupa hadiah material, tetapi dapat berupa apresiasi verbal, sertifikat, atau pengakuan dalam forum sekolah. Dengan cara ini, siswa merasa dihargai atas usaha mereka, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi untuk terus berprestasi. Peningkatan prestasi siswa tidak dapat dicapai tanpa dukungan orang tua dan komunitas. Kepala madrasah yang transformasional memahami pentingnya kolaborasi dengan pihak-pihak ini untuk menciptakan sinergi yang positif. Dalam penelitian ini, kepala madrasah mengadakan pertemuan rutin dengan orang tua untuk memberikan informasi tentang perkembangan siswa dan melibatkan mereka dalam kegiatan sekolah.

Keterlibatan orang tua dalam program madrasah, seperti parenting seminar atau kegiatan sosial keagamaan, dapat memperkuat hubungan antara sekolah dan keluarga. Selain itu, kepala madrasah juga dapat menjalin kerja sama dengan komunitas lokal, seperti masjid atau organisasi sosial, untuk mendukung program pendidikan di madrasah. Kolaborasi ini menciptakan dukungan yang lebih luas bagi siswa dan meningkatkan efektivitas program-program madrasah. Pembahasan ini menunjukkan bagaimana peran kepala madrasah yang transformasional dapat menciptakan perubahan positif di lingkungan sekolah. Dengan visi yang kuat, pemberdayaan guru, budaya Islami, motivasi siswa, dan kolaborasi yang erat, kepala madrasah dapat meningkatkan prestasi siswa secara holistik, baik dalam aspek akademik maupun karakter Islami.

Kesimpulan

Kepemimpinan transformasional kepala madrasah berperan penting dalam meningkatkan prestasi siswa melalui pembentukan budaya sekolah yang inovatif, peningkatan kompetensi guru, dan motivasi belajar siswa. Penelitian ini merekomendasikan pengembangan program pelatihan kepemimpinan bagi kepala madrasah serta kajian lanjutan untuk memperdalam pemahaman tentang praktik kepemimpinan efektif dalam konteks pendidikan Islam.

Kepemimpinan transformasional kepala madrasah memiliki peran signifikan dalam meningkatkan prestasi siswa. Kepala madrasah yang menerapkan gaya kepemimpinan ini mampu menciptakan visi yang jelas, memotivasi guru, dan siswa untuk mencapai tujuan bersama. Pendekatan ini mendorong terciptanya budaya sekolah yang inovatif, kolaboratif, dan berorientasi pada peningkatan kualitas pembelajaran. Selain itu, kepala madrasah yang bertransformasi juga mampu mengidentifikasi potensi setiap individu di lingkungan sekolah, memberikan arahan, serta penghargaan yang membangun motivasi intrinsik siswa untuk mencapai prestasi akademik maupun non-akademik.

Dalam praktiknya, kepemimpinan transformasional kepala madrasah tidak hanya fokus pada aspek administratif, tetapi juga pada pengembangan kapasitas guru sebagai pendidik profesional. Dengan mendukung peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan dan pembimbingan, kepala madrasah memastikan kualitas pengajaran yang lebih baik. Akibatnya, lingkungan belajar menjadi lebih kondusif, mendorong siswa untuk berprestasi lebih tinggi. Secara keseluruhan, kepemimpinan transformasional terbukti efektif dalam meningkatkan

kinerja sekolah dan menciptakan sinergi yang positif antara semua elemen pendidikan untuk mendukung keberhasilan siswa.

Referensi

- a. Asiva Noor Rachmayani. *Kepemimpinan Transformasional*. 2015.
- b. Avolio, B. J., 1993, & Bass, B. M. (1999). Transformational leadership, charisma, and beyond. In J. G. Hunt, B. R. Baliga, H. P. Dachler, & C. A. Schriesheim (Eds), *Emerging leadership vistas* (pp.29- 49). Lexington, MA: Lexington Books. Avolio, B. J., Zhu, W., Koh, W., & Bhatia, P. (2004). Transformational leadership and organizational commitment: Mediating role psychological empowerment and moderating role of structural distance. *Journal of Organizational Behaviour*, 25, 951-968.
- c. Bartram, T. & Casimir, G. (2006). The relationship between leadership and follower in-role performance and satisfaction with the leader. *Leadership & Organization Development Journal*, 28(1), 4 - 19.
- d. Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- e. Bass, B. M., (1990). *Leadership and Performance Beyond Expectations*, The Free Press, New York.
- f. Bass, B. M., & Jung, D.L., (1999). Construct Validation of The Multivactor Leadership Questionnaire MLQForm5X. CLS Report 96-1. Centre for Leadership Studies Bringhamton University of New York, NY.
- g. Bartram, T. & Casimir, G. (2006). The relationship between leadership and follower in-role performance and satisfaction with the leader. *Leadership & Organization Development Journal*, 28(1), 4 - 19.
- h. Industri, Revolusi, et al. "Revolusi Industri 4.0 Dan Tantangan Perubahan Sosial." *IPTEK Journal of Proceedings Series*, vol. 0, no. 5, 2018, pp. 22–27, <https://doi.org/10.12962/j23546026.y2018i5.4417>.
- i. Mudatsir, Mudatsir. "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan." *Educational Journal of Islamic Management*, vol. 1, no. 2, 2021, pp. 55–67, <https://doi.org/10.47709/ejim.v1i2.1192>.
- j. Puspasari, Maria Dwi. "Penerapan Kepemimpinan Transformasional Dalam Pengelolaan Madrasah Modern." *RERRESH: Manajemen Pendidikan Islam*, vol. 1, no. 2, 2023, pp. 40–47.
- k. Robbins, S. P (1994). *Perilaku Organisasi; Konsep, Kontrovesri & Aplikasi*. Alih Bahasa Hadyanan Pujaatmaka, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 1, Jakarta; PT Prehalindo.
- l. Sabariah, Sabariah, et al. "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Dan Komitmen Guru." *An-Nidzam: Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Studi Islam*, vol. 11, no. 1, 2024, pp. 69–80, <https://doi.org/10.33507/an-nidzam.v11i1.1972>.