



**STRATEGI KEPEMIMPINAN *TRANSFORMATIONAL* KEPALA  
MADRASAH DI MAN 1 TANAH DATAR**

**TESIS**

*Ditulis Sebagai Syarat untuk Memperoleh Gelar Magister (S2)  
Pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam*

**Oleh:**

**RITA EMELIA  
NIM. 232012048**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
PASCASARJANA  
UNIVERSITAS NEGERI ISLAM MAHMUD YUNUS  
BATUSANGKAR  
2025**

## PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rita Emelia  
NIM : 232012048  
Tempat, Tanggal Lahir : Padang Ganting, 28-05-1978  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Pasca Sarjana

Dengan ini menyatakan bahwa Tesis yang berjudul **"Strategi Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Di MAN 1 Tanah Datar"** adalah hasil karya sendiri, bukan plagiat. Apabila dikemudian hari terbukti sebagai plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Batusangkar, Januari 2025

Yang membuat pernyataan,

  
  
**Rita Emelia**  
**NIM. 232012048**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing Tesis atas nama Rita Emelia, NIM: 232012048 dengan judul "STRATEGI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA MADRASAH DI MAN 1 TANAH DATAR", memandang bahwa tesis yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan ilmiah dan dapat disetujui ke sidang *munaqasyah*.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

**Pembimbing Utama**



Dr. Adripen, M.Pd.  
NIP.196505041993031003

Batusangkar, Januari 2025  
**Pembimbing Pendamping**



Dr. Rahmad Hidayat, M.Ag, M.Pd.  
NIP. 197112111999031004

**PENGESAHAN TIM PENGUJI**

Tesis atas nama **Rita Emelia**, NIM: 232012048, judul: **STRATEGI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA MADRASAH DI MAN I TANAH DATAR**, telah diuji dalam Ujian Munaqasyah Program Pascasarjana UIN Mahmud Yunus Batusangkar yang dilaksanakan tanggal 22 Januari 2025.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat digunakan seperti halnya.


No.	Nama / NIP Penguji	Jabatan dalam Tim	Tanda Tangan	Tanggal Persetujuan
1.	Dr. Muhammad Husni Shidqi, M.A 198910112020121005	Ketua Sidang		11/2-2025
2.	Dr. Abhanda Amra, M.Ag 196904041997031003	Penguji Utama		10-2-2025
3.	Dr. Jamilus, M.Pd.I 196407081998011001	Penguji Pendamping		3/2-25
4.	Dr. Adripen, M.Pd 196505041993031003	Pembimbing Utama		11/2-25
5.	Dr. Rahmad Hidayat, M.Ag, M.Pd 197112111999031004	Pembimbing Pendamping		11/2-25

Batusangkar, 22 Januari 2025

Mengetahui

Direktur Program Pascasarjana

UIN Mahmud Yunus Batusangkar

  
**Prof. Dr. Marioni Imamora, M.Sc**  
NIP. 197704012008011024

## ABSTRAK

RITA EMELIA, NIM. 232012048. judul Tesis “Strategi Kepemimpinan *Transformasional* Kepala Madrasah Di Man 1 Tanah Datar”. Prodi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Mahmud Yunus Batusangkar.

Model Kepemimpinan Sekolah Transformasional, yang merupakan elemen penting penjaminan mutu, didasarkan pada konstruksi penetapan arah, pengembangan manusia, perancangan ulang organisasi, keandalan kepemimpinan administratif. Menunjukkan kepemimpinan transformasional dapat disimpulkan bahwa semakin baik persepsi kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula motivasi guru terhadap kemajuan madrasah. bagaimana strategi kepemimpinan transformasional diterapkan oleh kepala madrasah dan bagaimana hal tersebut berkontribusi di MAN 1 Tanah Datar.

Metodelogi penelitian ini menggunakan kualitatif adapun metode pengumpulan data menggunakan metode wawancara, observasi dan dokumentasi teknik penjamin keabsahan data digunakan triangulasi sumber data dalam strategi kepemimpinan transformasional yang diimplementasikan kepala madrasah tentunya melalui kepemimpinan transformasional dengan pendekatan yang melibatkan sumber sumber dengan melakukan wawancara mendalam dengan kepala madrasah, wakil kepala, tenaga pendidik, tenaga kependidikan, komite dan siswa MAN 1 Tanah Datar mengenai efektivitas strategi kepemimpinan transformasional dalam konteks Madrasah

Dari hasil penelitian lapangan yang dilakukan di MAN 1 Tanah Datar maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa strategi kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala madrasah MAN 1 Tanah Datar sebagai faktor kunci dan memiliki peran yang sangat penting , dibuktikan dengan kemampuan kepala Madrasah membangun kepercayaan guru, staff dan semua elemen yang ada, menginspirasi , memotivasi dan memberdayakan semua tenaga pendidik, kependidikan dan para siswa ternyata menjadi faktor pendorong yang sangat penting dalam meningkatkan perubahan di MAN 1 Tanah Datar.

## ABSTRACT

RITA EMELIA, NIM. 232012048. *With the Title of the thesis "Transformational Leadership Strategy of Madrasah Heads in Man 1 Tanah Datar". Postgraduate of Islamic Education Management, State Islamic University (UIN) Mahmud Yunus Batusangkar*

*The Transformational School Leadership Model, which is an important element of quality assurance, is based on the construction of direction setting, human development, organizational redesign, reliability of administrative leadership. Showing transformational leadership, it can be concluded that the better the perception of transformational leadership, the higher the teacher's motivation for the progress of the madrasah. how the transformational leadership strategy is applied by the head of the madrasah and how it contributes to MAN 1 Tanah Datar.*

*The methodology of this research uses qualitative data collection methods using interviews, observations and documentation techniques to guarantee the validity of data are used triangulation of data sources in the transformational leadership strategy implemented by the head of the madrasah, of course, in an effort to realize Quality Assurance through transformational leadership with an approach that involves source sources by conducting in-depth interviews with the head of the madrasah, deputy head, educators, education staff, committees and students of MAN 1 Tanah Datar regarding the effectiveness of transformational leadership strategies in the context of Madrasah.*

*From the results of the field research conducted at MAN 1 Tanah Datar, the researcher can conclude that the transformational leadership strategy applied by the head of the madrasah MAN 1 Tanah Datar is a key factor and has a very important role, as evidenced by the ability of the head of the Madrasah to build the trust of teachers, staff and all existing elements, inspire, motivate and empower all educators, education and students turned out to be a very important driving factor in increasing change in MAN 1 Tanah Datar.*

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN</b>	
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING</b>	
<b>PENGESAHAN TIM PENGUJI</b>	
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Fokus Penelitian .....	8
C. Pertanyaan Penelitian .....	8
D. Manfaat dan Luaran Penelitian.....	8
E. Definisi Operasional.....	10
<b>BAB II KAJIAN TEORI .....</b>	<b>14</b>
A. Kepemimpinan dalam manajemen .....	14
1. Kepemimpinan transformasional.....	14
2. Teori Kepemimpinan Transformasional.....	19
3. Teori Bass dan Avolio .....	20
4. Konsep-Konsep Pendukung.....	20
5. Implikasi Teori-teori dalam Konteks Pendidikan.....	20
6. Dampak Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan .....	22
B. Madrasah Sebagai lembaga Pendidikan Islam .....	24
1. Strategi kepemimpinan dalam madrasah .....	26
2. Penerapan Dimensi Kepemimpinan Transformasional untuk Meningkatkan Layanan Madrasah.....	29
3. Pemantauan dan evaluasi kualitas.....	29
4. Dampak Positif terhadap Iklim Madrasah .....	30

C. Kajian Penelitian yang Relevan.....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>35</b>
A. Jenis Penelitian .....	35
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
C. Instrumen Penelitian .....	36
D. Sumber Data .....	36
E. Teknik Pengumpulan Data .....	37
F. Teknik Analisis Data .....	38
G. Teknik Keabsahan Data.....	40
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>42</b>
A. Temuan Penelitian .....	42
1. Temuan Umum Penelitain .....	42
2. Kondisi Madrasah .....	45
B. Temuan Khusus Penelitian .....	50
1. Tujuh Belas Program Kepala Madrasah .....	50
2. Strategi Kepemimpinan Transformasional Dimensi Pengaruh Ideal ( <i>Idealized Influence</i> ) .....	51
3. Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Impelementasi Motivasi Inspirasi ( <i>Inspirational Motivation</i> ) .....	56
4. Strategi Kepemimpinan Dimensi Stimulasi Intelektul ( <i>Intellectual             Stimulation</i> ).....	60
5. Strategi Kepemimpinan Transformasional pada Pertimbangan Individu ( <i>Individual Consideration</i> ) .....	65
C. Pembahasan .....	69
1. Pengaruh Idealis ( <i>Idealized Influence</i> ) .....	69
2. Stimulasi Intellektual ( <i>Intellectual Stimulation</i> ).....	70
3. Motivasi Inspirasi ( <i>Inspiration Motivation</i> ) .....	73
4. Pertimbangan Individu ( <i>Individual Consideration</i> ).....	75
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>78</b>
A. Kesimpulan.....	78
B. Implikasi .....	79

C. Saran .....	79
<b>DAFTAR KEPUSTAKAAN .....</b>	<b>80</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Data Sarana dan Prasarana.....	45
---	----

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Triangulasi Sumber Data.....	40
--	----

# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

Madrasah sebagai sebuah organisasi dituntut untuk menerapkan kaedah kaedah organisasi demi tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan. Manajemen organisasi sebagaimana bagan organisasi paada saat ini memerlukan manajemn pengelolaan (Terry, 2008) Planning, Organizing ,Actuating dan Controlling atau yang dikenal dengan POAC yang bias menjamin terlakasananya tercapainya tujuan secara efektif dan efesien yang dikaji dalam prespektif kaca mata Islam sebagaimana Allah berfirman dalam surat Al-Hasyr ayat 18 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ

اللَّهُ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: *“Wahai orang-orang beriman bertaqwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akherat) bertaqwalah kepada Allah sesungguhnya Allah Maha teliti terhadap apa yang kamu ketjakan.”*

(Rahmat Hidayat, Candra wijaya, 2017) pendidikan merupakan salah satu pilar penting dalam pembangunan bangsa. Madrasah sebagai salah satu lembaga pendidikan memiliki peran strategis dalam mencetak generasi bangsa yang cerdas, berkarakter, dan beriman. Untuk mewujudkan hal tersebut, diperlukan kepemimpinan yang efektif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh lembaga pendidikan tersebut. Secara epistimologi kepemimpinan ini ada beberapa macam gaya memimpin untuk organisasi lembaga pendidikan maupun perusahaan yang diantaranya, (1) kepemimpinan yang otoriteer, (2) kepemimpinan demokratis, (3) kepemimpinan transformasional, (4) kepemimpina transaksional dan (5) laissez faire.

Dari lima gaya kepemimpinan yang ada peneliti akan memfokuskan pada kepemimpinan transformasional karena gaya kepemimpinan ini sering di kaitkan dengan perubahan dan cara pemimpin itu menemukan inovasi inovasi baru untuk kemajuan lembaga yang dipimpinnya, perusahaan atau organisasi. Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menginspirasi dan memotivasi pengikutnya untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin transformasional memiliki visi yang jelas, mampu membangun budaya organisasi yang positif, dan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas pendidikan di madrasahnyanya. Penelitian yang dilakukan oleh Murniati telah membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berhasil secara baik atau positif dalam mewujudkan mutu yang baik, terhadap kinerja bawahan, komitmen kerja dan budaya akademik. mengatakan bahwa (Murniarti, 2014) (1) penjaminan mutu, kepemimpinan transformasional, dan komitmen kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dosen; (2) penjaminan mutu, kepemimpinan transformasional, dan budaya akademik juga berpengaruh positif terhadap komitmen kerja; (3) kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap budaya akademik. Oleh karena itu, penjaminan mutu, kepemimpinan transformasional, budaya akademik, dan komitmen kerja pada perguruan tinggi swasta perlu dikembangkan untuk meningkatkan kinerja guru dan dosen.

Model Kepemimpinan Sekolah Transformasional, yang merupakan elemen penting penjaminan mutu, didasarkan pada konstruksi penetapan arah, pengembangan manusia, perancangan ulang organisasi, keandalan kepemimpinan administratif. menunjukkan terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan terhadap penjaminan mutu dapat disimpulkan bahwa semakin baik persepsi kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula motivasi guru terhadap kinerja yang baik.

Kepemimpinan transformasional memainkan peran penting dalam meningkatkan sistem penjaminan mutu di berbagai sektor. Ini secara

signifikan meningkatkan motivasi, meningkatkan kinerja organisasi, dan secara positif mempengaruhi praktik manajemen mutu. Di bidang pendidikan dan layanan kesehatan, kepemimpinan transformasional sangat efektif dalam mendorong peningkatan kualitas dan memastikan hasil yang lebih baik.

Churahman, T. (2022). *Principal's Leadership Style Correlation With Improved External Quality Assurance System. Halaqa: Islamic Education Journal*. <https://doi.org/10.21070/halaqa.v6i1.1603>. Ukuran kapasitas guru, ukuran motivasi guru, ukuran lingkungan kerja guru, dan ukuran praktik guru di Kelas. Sebuah survei telah dilakukan di kalangan guru sekolah menengah di Yunani. Untuk memvalidasi model pengukuran dan menguji hubungan yang dihipotesiskan, dilakukan pemodelan persamaan struktural. Studi ini memberikan wawasan yang berguna mengenai era penjaminan mutu dalam pendidikan yang mengarah pada peningkatan praktik pengajaran mutu. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa pendidikan mendesain ulang organisasi, ukuran praktik guru di kelas, dan mengembangkan manusia merupakan faktor terpenting di antara tujuh dimensi Kepemimpinan Sekolah Transformasional. ditemukan juga bahwa ukuran motivasi guru mempunyai peranan yang lebih penting dibandingkan ukuran kapasitas guru, penetapan arah, dan ukuran pengaturan kerja guru. Penelitian di masa depan dapat menerapkan skala kepemimpinan transformasional ini pada sistem pendidikan menengah (di Yunani) untuk membandingkan hasil empiris survei ini dengan hasil baru dari guru sekolah menengah di seluruh Yunani. (Anastasiadou & Anastasiadis, 2019) dan juga penelitian yang dilakukan oleh (Rojul & Satyanegara, 2022) menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai kepemimpinan transformasional dan kualitas mutu kehidupan kerja, semakin tinggi kepuasannya terhadap lembaga atau perusahaan organisasi. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi lembaga pendidikan dalam meningkatkan kepuasan pemakai dengan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang tepat yang berujung pada peningkatan kualitas atau mutu perusahaan, lembaga maupun organisasi yang dipimpinya.

Untuk itu merealisasikan hal tersebut kepemimpinan transformasional dipandang mampu memberikan perubahan merupakan suatu pendekatan yang dalam pengelolaan organisasi untuk memastikan bahwa hasil dari layanan sesuai dengan standar kualitas yang ditentukan. Pada konteks yang semakin kompleks dan mengalami perubahan dengan cepat, dimana pemimpin memiliki peran penting atau kunci yang berhasil. Kita berbicara tentang pemimpin yang transformasional (Antonakis, 2012) maka kepemimpinan di lembaga pendidikan merupakan hal yang urgent erat kaitannya dengan kemajuan kesuksesan lembaga tersebut. Peningkatan mutu (Asrita, 2022) juga akan bergantung pada lembaga itu sendiri pemberdayaan semua anggota dalam lembaga yang berkelanjutan dalam meningkatkan kapasitas guna memenuhi kebutuhan peserta didik dan masyarakat yang itu tidak bisa dilakukan hanya oleh pemimpin akan tetapi melibatkan semua unsur orang tua, komite dan pemangku pendidikan.

Dalam beberapa tahun terakhir, pendekatan kepemimpinan transformasional telah mendapatkan perhatian yang luas dalam konteks bisnis dan organisasi maupun lembaga pendidikan. Karena kepemimpinan transformasional melibatkan pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi (Transformational Leadership: Illustration In The Education Organization, n.d.) bawahan untuk mencapai potensi mereka yang penuh, serta mendorong perubahan positif dalam organisasi atau lembaga pendidikan. Pendekatan ini memiliki implikasi besar dalam mendorong perbaikan berkelanjutan dan inovasi, yang pada gilirannya berkontribusi pada upaya mewujudkan QA yang kuat dan berkelanjutan.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan transformasional, yang dapat didefinisikan sebagai proses mempengaruhi sehingga terjadi perubahan besar dalam sikap, kepercayaan, dan nilai-nilai pengikut ke titik di mana tujuan organisasi dan visi pemimpin diinternalisasikan, serta pengikut mencapai kinerja di luar harapan yang sewajarnya. Jurnal *Islamic Education Management* 250 (Roni Harsoyo, 2022) yang memiliki komponen

diantaranya: (1) Idealized Influence, (2) Inspiration Motivation, (3) Intellectual Stimulation dan (4) Individualized Consideration (Bass & Riggio, 2005) memiliki hubungan positif dengan berbagai hasil organisasional, termasuk kualitas produk atau layanan. Kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi sikap, motivasi, dan keterlibatan karyawan, pendidik maupun tenaga kependidikan yang kemudian berdampak pada komitmen mereka terhadap standar kualitas yang tinggi dan ketepatan dalam menjalankan proses pendidikan.

Dalam menghadapi dinamika perubahan zaman dan tuntutan perkembangan pendidikan, kepala madrasah dituntut untuk memiliki strategi kepemimpinan yang mampu menggerakkan seluruh komponen madrasah menuju pencapaian prestasi lembaga baik itu yang terkait dengan tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan serta lingkungan yang terliabt secara optimal. Dengan memperhatikan peran kunci kepala madrasah dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, memotivasi para pendidik dan tenaga kependidikan, serta melibatkan aktif seluruh pihak terkait, maka strategi kepemimpinan kepala madrasah menjadi hal yang sangat penting untuk dan dikembangkan.

Dengan adanya pemahaman akan pentingnya strategi kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam menciptakan madrasah baik, ramah ligkungan, maka ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam pengembangan kepemimpinan kepala madrasah yang efektif dan berdaya saing.

Kepemimpinan dalam dunia pendidikan memegang peranan krusial dalam menentukan arah dan kualitas suatu institusi. Kepemimpinan transformasional, yang menekankan pada motivasi, inspirasi, dan perubahan positif, telah terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja dan kualitas pendidikan di berbagai institusi. Di tengah tuntutan globalisasi dan kebutuhan untuk peningkatan kualitas pendidikan, kepemimpinan transformasional menjadi semakin relevan (Bass & Riggio, 2016; Yukl, 2017).

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Tanah Datar sebagai salah satu institusi pendidikan menengah di Tanah Datar, berupaya untuk terus meningkatkan kualitas pendidikan yang diselenggarakannya. Dengan mengimplementasikan kepemimpinan transformasional pendidikan menjadi salah satu fokus utama untuk memastikan proses pendidikan yang memenuhi standar nasional. Tidak hanya memerlukan kebijakan dan prosedur yang jelas, tetapi juga kepemimpinan yang mampu mengarahkan dan memotivasi seluruh komponen madrasah untuk berkomitmen pada kualitas (Bush & Glover, 2016). MAN 1 Tanah Datar yang mana setiap pengikut baik itu tenaga pendidik maupun kependidikan menghormati dan menjadikan pemimpinnya sebagai contoh tauladan dalam institusi tersebut dengan membangun jembatan hati diantara masyarakat MAN 1 dengan menunjukkan integritas, etika yang baik sehingga menginspirasi pengikutnya. Didalam perumusan visi dan misi madrasah dan penyapaian informasi yang selalu di komunikasikan dengan pengikut sebelum kepala mengambil keputusan untuk bersama. Dalam aktifitas pendidikan melibatkan semua tenaga pendidik dan kependidikan yang saling bekerjasama untuk penghijauan lingkungan madrasah inovasi ini disebut rali sehati, singkatan dari Rawat Lingkungan Sepenuh Hati, inovasi dalam mencerdaskan hafalan para peserta didik dengan program tahfizd yang diberi nama getaseri, forsalektra, forjalleungsi dan lampion atau Layanan Administrasi Madrasah Pengguna Informasi Online merupakan inovasi inovasi yang di bangun oleh kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Tanah Datar dan banyak lagi inovasi lainnya yang ditawarkan untuk mewujudkan jaminan mutu lembaga tersebut dengan selalu memperhatikan kebutuhan pertimbangan individu membantu perkembangan pengikutnya potensi personal yang dimiliki. Ini membuktikan bahwa strategi yang dijalankan oleh seorang kepala yang transformasional mampu membawa perubahan dalam lembaga pendidikan menuju visi atau tujuan dengan baik.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah/madrasah dapat berkontribusi signifikan terhadap pencapaian yang baik. Kepemimpinan transformasional berperan

dalam menciptakan visi yang jelas, memotivasi staf, serta membangun budaya sekolah yang mendukung peningkatan kualitas (Leithwood & Jantzi, 2017). Dalam konteks MAN 1 Tanah Datar, penerapan kepemimpinan transformasional oleh kepala madrasah diharapkan dapat menjadi pendorong utama yang efektif dan berkelanjutan.

Salah satu penelitian yang dilakukan oleh Nasir (2019), yang meneliti dampak kepemimpinan transformasional dalam konteks pendidikan madrasah dan menemukan bahwa kepala madrasah yang menerapkan kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan motivasi dan kinerja guru secara signifikan. Penelitian ini menggaris bawahi pentingnya peran kepala madrasah dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan berorientasi pada peningkatan kualitas pendidikan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji strategi kepemimpinan transformasional kepala madrasah di MAN 1 Tanah Datar. Fokus penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana kepala madrasah dapat menginspirasi dan memotivasi staf serta siswa, membangun komitmen terhadap peningkatan kualitas, dan mengimplementasikan kebijakan dengan efektif. Penelitian ini juga akan menilai dampak dari kepemimpinan transformasional terhadap kualitas pendidikan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi strategi kepemimpinan transformasional yang efektif. Dengan melibatkan responden dari berbagai industri dan organisasi, penelitian ini akan menggunakan pendekatan eksplorasi untuk mengidentifikasi praktik kepemimpinan transformasional yang paling relevan.

Adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis maupun praktis dalam bidang manajemen pendidikan. Secara teoretis, penelitian ini akan menambah literatur mengenai kepemimpinan transformasional dalam konteks pendidikan madrasah di Indonesia. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi panduan bagi kepala madrasah dan pemangku kepentingan lainnya dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui kepemimpinan yang efektif.

## **B. Fokus Penelitian**

Penelitian ini akan difokuskan pada Strategi Kepemimpinan Transformasional yang memiliki empat dimensi (1) Pengaruh Ideal (2) Motivasi Inspirasi (3) Stimulasi Intelektual (4) Pertimbangan Individu dalam lembaga Pendidikan Islam. Penelitian akan dilakukan di MAN 1 Tanah Datar (Madrasah Aliyah Negeri 1 Tanah Datar) kecamatan Sungayang Kabupaten Tanah Datar Propinsi Sumatera Barat.

Dengan berfokus pada aspek diatas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan Strategi Kepemimpinan Transformational kepala madrasah yang mampu mendorong terciptanya lingkungan belajar baik dengan indikator memotivasi, memberikan contoh yang baik, memberikan stimulasi serta mampu memberikan pertimbangan pada setiap individu pada madrasah.

## **C. Pertanyaan Penelitian**

1. Bagaimana strategi kepemimpinan transformasional *Idealized Influence* diterapkan oleh kepala madrasah di MAN 1 Tanah Datar ?
2. Bagaimana strategi Motivasi *Inspirational* dapat memotivasi pengikut bersemangat untuk mencapai tujuan bersama ?
3. Bagaimana strategi Stimulasi Intelektual dapat merangsang kreatifitas dan pemikiran kritis diantara pengikutnya pada lembaga pendidikan di MAN 1 Tanah Datar?
4. Bagaimana strategi kepala madrasah dalam memperlihatkan pertimbangan individual memahami kebutuhan dan potensi setiap pengikut sekolah di MAN 1 Tanah Datar?

## **D. Manfaat dan Luaran Penelitian**

1. Manfaat bagi Kepala Madrasah

Kepala madrasah akan mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang strategi kepemimpinan transformasional dan perubahan dalam mengelola sebuah lembaga madrasah atau sekolah, yang dapat membantu dalam merancang kebijakan dan strategi pendidikan yang lebih efektif. Kepala madrasah juga dapat memperoleh wawasan tentang

bagaimana kepemimpinan transformasional dapat memotivasi staf dan siswa, serta membangun budaya sekolah yang kondusif dan inovatif .

## 2. Manfaat bagi Para Pendidik dan Tenaga Pendidik

Guru dan staf pendidik dapat merasakan dampak positif dari kepemimpinan transformasional, yang dapat meningkatkan motivasi dan komitmen mereka dalam mendukung visi dan misi pendidikan madrasah. Guru dan Staf pendidik juga dapat memahami praktik terbaik dan dapat membantu mereka meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran di kelas.

## 3. Manfaat bagi Stakeholder Terkait

Pemangku kepentingan seperti orang tua siswa, dewan pendidikan, dan masyarakat dapat merasakan manfaat dari peningkatan kualitas pendidikan yang dihasilkan dari implementasi strategi kepemimpinan transformasional yang efektif dan juga peningkatan kualitas pendidikan sehingga dapat meningkatkan citra MAN 1 Tanah Datar di mata masyarakat dan potensialnya untuk menarik calon siswa baru.

## 4. Luaran Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan beberapa luaran yang berpotensi memberikan dampak signifikan dan bisa diterbitkan pada jurnal jurnanal yang terindeks Sinta. Pertama, dari segi praktis, penelitian ini akan menghasilkan rekomendasi kebijakan konkret yang dapat diterapkan oleh kepala MAN 1 Tanah Datar untuk meningkatkan strategi kepemimpinan transformasional. Rekomendasi ini diharapkan dapat membantu dalam mengoptimalkan manajemen sumber daya dan meningkatkan kualitas pendidikan secara berkelanjutan. Selain itu, penelitian ini akan menyumbangkan kontribusi ilmiah dengan mengembangkan pemahaman teoritis baru dalam bidang kepemimpinan transformasional di institusi pendidikan madrasah. Temuan penelitian ini akan dikemas dalam bentuk artikel ilmiah yang dapat dipublikasikan di jurnal pendidikan, sehingga memberikan wawasan baru bagi komunitas akademik dan praktisi pendidikan

Luaran lainnya adalah pedoman praktis yang dapat digunakan oleh kepala madrasah dan pengambil keputusan pendidikan untuk mengelola perubahan dan membangun budaya sekolah yang kondusif bagi peningkatan kualitas pendidikan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan manfaat langsung bagi MAN 1 Tanah Datar dan para pemangku kepentingan di dalamnya, tetapi juga berpotensi untuk memperkaya literatur dan praktek pendidikan di Indonesia secara lebih luas.

## **E. Definisi Operasional**

### **1. Kepemimpinan Transformasional**

Dalam konteks kebahasaan transformasional berasal dari kata “*transform*” Namun memiliki makna yang berbeda yakni *transformatif* yang bermakna : Memiliki kemampuan untuk mengubah atau membentuk sesuatu secara mendalam, *transformasi* : Proses perubahan bentuk, struktur, atau sifat, *transaksional* berhubungan dengan transaksi dan pertukaran, serta *transformasional* Mengacu pada proses perubahan yang mendalam dan menyeluruh

- a. Keempat kata ini dapat digunakan dalam berbagai konteks kebahasaan, namun nuansa maknanya akan berbeda tergantung pada konteks penggunaannya. Misalnya, dalam konteks pembelajaran, kita dapat berbicara tentang pendekatan pembelajaran yang *transformational* yang bertujuan mengubah cara berpikir siswa. Dalam konteks sosial, kita dapat berbicara tentang gerakan sosial yang transformatif yang bertujuan mengubah struktur sosial yang ada. jadi dapat kita simpulkan bahwa *Transaksional* adalah tentang pertukaran, sementara *transformational* dan *transformatif* lebih fokus pada perubahan.
- b. Transformasional menekankan pada proses perubahan, sedangkan transformatif lebih pada kemampuan untuk mengubah.

Transformasi adalah kata yang paling umum dan dapat digunakan untuk menggambarkan semua jenis perubahan. Kepemimpinan transformasional merupakan sebuah paradigma kepemimpinan yang

mampu menginspirasi, memotivasi, dan mengubah organisasi dengan cara yang fundamental. Definisi ini mencakup aspek-aspek kunci dari kepemimpinan yang mendorong inovasi, pengembangan pribadi, dan pencapaian tujuan yang lebih besar.

Menurut Bass (1985), kepemimpinan transformasional melibatkan empat dimensi utama yang saling terkait:

a. Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*)

Pemimpin transformasional mampu mengartikulasikan visi organisasi yang jelas dan menginspirasi. Visi ini menjadi acuan bagi seluruh anggota organisasi dan menjadi tauladan bagi semua pengikut untuk bekerja menuju tujuan yang sama, termasuk dalam hal peningkatan kualitas.

b. Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*)

Pemimpin transformasional mampu memotivasi dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi. Karyawan yang merasa termotivasi dan berkomitmen akan lebih peduli terhadap kualitas pekerjaan mereka. Pemimpin transformasional mampu memotivasi dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi. Karyawan yang merasa termotivasi dan berkomitmen akan lebih peduli terhadap kualitas pekerjaan mereka.

c. Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)

Pemimpin transformasional fokus pada pengembangan potensi karyawan. Karyawan yang terlatih dan memiliki keterampilan yang tepat akan lebih mampu berkontribusi dalam upaya peningkatan kualitas.

d. Pertimbangan Individual (*Individualized Consideration*)

Kepemimpinan transformasional membangun hubungan saling percaya antara pemimpin dan karyawan. Lingkungan yang saling percaya dan kolaboratif memfasilitasi komunikasi terbuka dan pertukaran ide yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas.

## 2. Strategi Kepemimpinan Transformasional

Strategi kepemimpinan transformasional diukur berdasarkan implementasi empat dimensi utama kepemimpinan transformasional menurut teori Bass (1985): *idealized influence* (pengaruh ideal), *inspirational motivation* (motivasi inspirasional), *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual), dan *individualized consideration* (pertimbangan individual).

### a. Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*)

Dimensi ini merujuk pada kemampuan pemimpin untuk menjadi teladan yang dihormati dan dipercaya oleh pengikutnya. Pemimpin dengan pengaruh ideal sering kali menunjukkan integritas, etika, dan keteguhan dalam prinsip-prinsipnya, sehingga menginspirasi pengikut untuk mengikuti jejaknya (Jamil & Syahrul, 2020).

### b. Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*)

Dimensi ini melibatkan kemampuan pemimpin untuk mengkomunikasikan visi yang optimis dan memotivasi pengikut untuk bersemangat dalam mencapai tujuan bersama. Pemimpin yang inspiratif mampu menyemangati dan menciptakan optimisme di kalangan pengikutnya (Zulkifli, 2021).

### c. Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)

Dimensi ini mencakup kemampuan pemimpin untuk merangsang kreativitas dan pemikiran kritis di antara pengikutnya. Pemimpin yang menerapkan stimulasi intelektual mendorong pengikut untuk berpikir secara berbeda, menantang status quo, dan mencari solusi inovatif terhadap masalah yang dihadapi (Mahmud, 2022).

### d. Pertimbangan Individual (*Individualized Consideration*)

Dimensi ini melibatkan perhatian dan dukungan personal yang diberikan oleh pemimpin kepada setiap pengikut. Pemimpin yang memperlihatkan pertimbangan individual memahami kebutuhan dan potensi setiap pengikutnya, memberikan bimbingan, dan membantu

pengembangan potensi mereka secara personal dan profesional (Wahyudi, 2023).

Pengukuran dilakukan menggunakan skala likert yang terdiri dari pernyataan-pernyataan yang mencerminkan setiap dimensi, dievaluasi oleh staf dan siswa madrasah.

## BAB II KAJIAN TEORI

### A. Kepemimpinan dalam manajemen

#### 1. Kepemimpinan transformasional

Definisi Kepemimpinan dalam Manajemen Kepemimpinan dalam konteks manajemen adalah sebuah proses di mana seorang individu atau kelompok memengaruhi dan menginspirasi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan bukan hanya tentang posisi atau jabatan, tetapi lebih kepada kemampuan untuk memotivasi, mengarahkan, dan memberdayakan anggota tim. yang menjadi idaman dalam kepemimpinan yang ideal yaitu kepemimpinan yang memiliki delapan percaya diri dan lugas. Yang tentu saja menjadi penentu dalam keberhasilan suatu lembaga pendidikan ataupun organisasi berhasil atau tidaknya banyak ditentukan oleh pemimpin sebagai pengendali lembaga tersebut. sifat kepemimpinan yaitunya: cerdas, bertanggung jawab, jujur, dapat dipercaya, memiliki inisiatif yang baik (Taufiq et al., 2020).

Teori-teori kepemimpinan dalam manajemen

##### a. Teori Sifat (*Trait Theory*)

Teori ini berfokus pada karakteristik pribadi yang dimiliki oleh seorang pemimpin. Beberapa sifat yang sering dikaitkan dengan kepemimpinan yang efektif antara lain: Integritas, Kecerdasan, Kepercayaan diri, Kemampuan berkomunikasi, Empati, Visi yang jelas

##### b. Teori Perilaku (*Behavioral Theory*)

Teori ini menekankan pada perilaku yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin. Dua gaya kepemimpinan utama yang sering dibahas dalam teori ini adalah: Kepemimpinan yang berorientasi pada tugas (*task-oriented leadership*) Pemimpin fokus pada penyelesaian tugas dan pencapaian tujuan. Kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan (*relationship-oriented leadership*) Pemimpin fokus pada

membangun hubungan baik dengan anggota tim dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

c. Teori Transformasional (*Transformational Theory*)

Teori ini menjelaskan bahwa pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi anggota tim untuk mencapai kinerja yang melampaui harapan. Pemimpin transformasional memiliki visi yang jelas, karismatik, dan mampu membangkitkan semangat pengikutnya. Kepemimpinan yang Efektif dalam Manajemen Kepemimpinan yang efektif dalam manajemen melibatkan kombinasi dari berbagai teori dan gaya kepemimpinan. Seorang pemimpin yang efektif harus mampu: Memahami kekuatan dan kelemahan diri sendiri, Memilih gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi, Membangun tim yang solid, Berkomunikasi secara efektif, Memotivasi dan menginspirasi anggota tim, Membuat keputusan yang tepat, Mengelola konflik. Kepemimpinan adalah elemen penting dalam manajemen yang efektif. Dengan memahami berbagai teori kepemimpinan dan menerapkannya dengan bijak, seorang pemimpin dapat membantu organisasi mencapai tujuannya dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

Kepemimpinan transformasional adalah teori kepemimpinan ketika perilaku seorang pemimpin mempengaruhi pengikutnya dan mempengaruhi dan menginspirasi mereka bekerja melebihi kemampuan yang mereka miliki serta mempengaruhi bawahan dengan cara cara tertentu. Kepemimpinan jenis ini menekankan pada inspirasi, motivasi, dan pengembangan kemampuan pengikut untuk mencapai tujuan bersama yang lebih besar (Bass & Riggio, 2005). Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, kepemimpinan transformasional dapat menjadi katalisator dalam mewujudkan quality assurance atau jaminan mutu pendidikan yang berkualitas. kepemimpinan transformasional, dan komitmen kerja terhadap kinerja dosen; jaminan kualitas dan kepemimpinan transformasional dalam komitmen kerja budaya akademis

tentang komitmen kerja jaminan mutu budaya akademik; kepemimpinan transformasional pada satu lembaga (Murniarti, 2020)

#### Konsep kepemimpinan transformasional

Kepemimpinan transformasional, sebagaimana didefinisikan oleh Burns (1978), adalah proses di mana pemimpin menginspirasi dan memotivasi pengikutnya untuk melampaui kepentingan pribadi mereka dan mencapai tujuan organisasi yang lebih tinggi. Pemimpin transformasional memiliki karakteristik khas, antara lain:

- a. Charisma Mampu menarik dan menginspirasi pengikut.
- b. Motivasi Inspirasional menciptakan visi yang menarik dan menantang bagi pengikut.
- c. Stimulasi Intelektual mendorong pengikut untuk berpikir kritis dan kreatif.
- d. Pertimbangan individu memberikan perhatian *individual* kepada setiap pengikut.

Kaitan kepemimpinan transformasional memiliki peran krusial dalam mewujudkan pada lembaga pendidikan Islam. Beberapa kaitan antara keduanya adalah visi yang jelas dan menginspirasi pemimpin transformasional mampu menciptakan visi yang jelas dan menginspirasi terkait dengan mutu pendidikan. Kepemimpinan transformasional memainkan peran penting dalam meningkatkan sistem penjaminan mutu di berbagai sektor. Ini secara signifikan meningkatkan motivasi, meningkatkan kinerja organisasi, dan secara positif mempengaruhi praktik manajemen mutu. Di bidang pendidikan dan layanan kesehatan, kepemimpinan transformasional sangat efektif dalam mendorong peningkatan kualitas dan memastikan hasil yang lebih baik. (Ambarwati et al., 2022)

Visi ini menjadi pedoman bagi seluruh anggota organisasi untuk bekerja sama mencapai tujuan yang sama. Budaya organisasi yang positif kepemimpinan transformasional dapat membangun budaya organisasi yang positif, di mana semua anggota merasa dihargai, terlibat, dan

bertanggung jawab terhadap kualitas pendidikan. Pengembangan kapasitas pemimpin transformasional mendorong pengembangan kapasitas seluruh anggota organisasi, termasuk guru, staf administrasi, dan siswa. Hal ini penting untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka. Inovasi dan perubahan kepemimpinan transformasional mendorong inovasi dan perubahan yang berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Diantara regulasi yang ada diharapkan mampu mengimbangi beberapa regulasi yang relevan antara lain: Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Undang-undang ini menjadi payung hukum bagi seluruh penyelenggaraan pendidikan di Indonesia, termasuk pendidikan Islam. Undang-undang ini menekankan pentingnya mutu pendidikan dan memberikan kewenangan kepada pemerintah untuk menetapkan standar mutu pendidikan. Peraturan pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan peraturan pemerintah ini merinci standar-standar yang harus dipenuhi oleh satuan pendidikan, termasuk standar kompetensi lulusan, proses pembelajaran, dan penilaian.

Peraturan menteri agama Kementerian agama mengeluarkan berbagai peraturan terkait dengan penyelenggaraan pendidikan Islam, untuk madrasah dan perguruan tinggi Islam. Kepemimpinan transformasional, dan komitmen kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dosen. Kepemimpinan transformasional, dan budaya akademik juga berpengaruh positif terhadap komitmen kerja kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap budaya akademik. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional, budaya akademik, dan komitmen kerja pada perguruan tinggi swasta perlu dikembangkan untuk meningkatkan kinerja dosen (Murniarti, 2014)

Implementasi kepemimpinan transformasional pada lembaga pendidikan Islam, beberapa langkah yang dapat dilakukan adalah membangun visi yang jelas dan menginspirasi membangun visi bersama tentang mutu pendidikan yang ingin dicapai. Mengembangkan budaya

organisasi yang positif menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk belajar dan berkembang. Memberdayakan seluruh anggota organisasi memberikan kesempatan bagi semua pihak untuk terlibat dalam proses peningkatan mutu. Mendorong inovasi dan kreativitas menciptakan ruang bagi ide-ide baru dan praktik terbaik. Melakukan evaluasi secara berkala melakukan evaluasi terhadap pencapaian tujuan dan melakukan perbaikan secara terus-menerus.

Kepemimpinan transformasional memiliki potensi yang besar untuk mendorong peningkatan mutu pendidikan pada lembaga pendidikan Islam. Dengan menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional dan didukung oleh landasan hukum yang kuat, lembaga pendidikan Islam dapat mewujudkan *quality assurance* yang berkelanjutan dan meningkatkan kualitas lulusannya. Kepemimpinan dalam konteks pendidikan tidak hanya berfokus pada administrasi dan manajemen, tetapi juga memainkan peran penting dalam membentuk budaya sekolah yang inklusif dan produktif. Dalam era pendidikan yang terus berkembang, strategi kepemimpinan modern cenderung mengadopsi pendekatan transformasional (Bass & Riggio, 2005) yang melibatkan empat dimensi utama pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual (Leithwood & Harris, 2017; Avolio & Yammarino, 2018).

*Pertama*, pengaruh ideal mengacu pada kemampuan seorang pemimpin untuk menjadi teladan yang dihormati dan membangun kepercayaan di antara staf dan siswa. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berpusat pada nilai-nilai etis dan moral dapat memperkuat identitas kolektif sekolah dan memotivasi anggota sekolah untuk berkomitmen pada visi bersama (Bass, 2018).

*Kedua*, motivasi inspirasional merupakan strategi yang digunakan pemimpin untuk mengkomunikasikan visi yang jelas dan membangkitkan semangat dalam mencapai tujuan bersama. Pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi secara efektif dapat meningkatkan

keterlibatan staf dan meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah (Jiang, 2020).

*Ketiga*, stimulasi intelektual melibatkan promosi pemikiran kritis dan inovatif di antara staf pengajar. Pemimpin yang mendorong diskusi intelektual dan eksplorasi ide-ide baru cenderung menciptakan lingkungan belajar yang dinamis dan progresif (Bass & Riggio, 2006).

*Terakhir*, pertimbangan individual menekankan pentingnya pemimpin untuk memahami dan merespons kebutuhan serta aspirasi individu dari setiap anggota timnya. Dengan memberikan dukungan personal dan bimbingan yang sesuai, pemimpin dapat membangun hubungan yang kuat dan saling percaya dengan stafnya, yang pada gilirannya memperkuat kolaborasi dan kinerja tim (Northouse, 2021).

## 2. Teori Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah sebuah konsep yang telah dikembangkan melalui berbagai teori dan penelitian untuk menjelaskan bagaimana pemimpin dapat mengubah dan mempengaruhi organisasi secara positif. Teori-teori yang mendasari kepemimpinan transformasional memberikan wawasan mendalam tentang bagaimana pemimpin dapat menginspirasi dan memotivasi pengikutnya untuk mencapai tujuan bersama. Dua teori utama yang relevan dalam konteks ini adalah teori Bass & Avolio serta konsep-konsep lain yang mendukung pengembangan kepemimpinan transformasional dalam berbagai konteks organisasi, bukan memimpin dengan sekehendak hati dan hanya untuk kepentingan sendiri tanpa memikirkan orang banyak atau pengikutnya sepereti kepemimpinan Fir'aun sebagaimana peringatan Allah dalam surat Yunus ayat 83 yang berbunyi:

فَمَا آمَنَ لِمُوسَىٰ إِلَّا ذُرِّيَّةٌ مِّن قَوْمِهِ عَلَىٰ خَوْفٍ مِّن فِرْعَوْنَ وَمَلَئِهِمْ  
 أَن يَفْتِنَهُمْ وَإِنَّ فِرْعَوْنَ لَعَالٍ فِي الْأَرْضِ وَإِنَّهُ لَمِنَ الْمُسْرِفِينَ

Artinya: “Maka tidak ada yang beriman kepada Musa, selain keturunan dari kaumnya dalam keadaan takut bahwa Fir'aun dan para

*pemuka (kaum)nya akan menyiksa mereka. Dan sungguh, Fir'aun itu benar-benar telah berbuat sewenang-wenang di bumi, dan benar-benar termasuk orang yang melampaui batas.”*

### 3. Teori Bass dan Avolio

Teori kepemimpinan transformasional dikembangkan oleh Bernard M. Bass dan Joseph MacGregor Burns, dengan fokus pada empat dimensi utama: pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual (Bass, 1985; Avolio & Yammarino, 2013). Dimensi-dimensi ini memainkan peran penting dalam membentuk perilaku pemimpin yang mendorong perubahan positif dalam organisasi.

### 4. Konsep-Konsep Pendukung

Selain teori Bass & Avolio, terdapat juga konsep-konsep pendukung yang mendukung pengembangan kepemimpinan transformasional:

#### a. Teori Pengaruh Sosial

Menyoroti bagaimana kepemimpinan dipahami sebagai proses sosial yang melibatkan interaksi antara pemimpin dan pengikut dalam konteks norma-norma sosial dan budaya organisasi (Hogg & Terry, 2000).

#### b. Teori Perilaku

Menganalisis bagaimana perilaku pemimpin yang adaptif dan responsif terhadap kebutuhan dan harapan pengikut dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan transformasional (Yukl, 2013).

#### c. Teori Kepemimpinan Instruksional

Menekankan pentingnya pemimpin dalam memandu dan memfasilitasi pembelajaran serta pengembangan profesional staf pendidikan untuk meningkatkan kualitas pendidikan (Leithwood et al., 2004).

### 5. Implikasi Teori-teori dalam Konteks Pendidikan

Teori-teori kepemimpinan transformasional memiliki implikasi yang signifikan dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan mengelola

perubahan di lingkungan pendidikan. Penerapan konsep-konsep ini dalam konteks pendidikan memberikan wawasan mendalam tentang bagaimana kepemimpinan dapat membawa perubahan yang positif dan berkelanjutan.

a. Peningkatan motivasi dan kinerja guru

Salah satu implikasi utama dari teori kepemimpinan transformasional dalam pendidikan adalah kemampuannya untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Pemimpin transformasional mampu menginspirasi dan memotivasi staf pendidik dengan menyediakan visi yang jelas dan inspirasional (Al Qurtuby, 2021). Dengan memberikan arahan yang kuat dan mendukung, kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional dapat menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan mendukung (*Learning in Practice Transformational Leadership*, 2005), yang pada gilirannya meningkatkan motivasi guru untuk berinovasi dan berkolaborasi dalam proses pembelajaran.

b. Peningkatan Kualitas Pembelajaran

Kepemimpinan transformasional juga berdampak positif terhadap kualitas pembelajaran di sekolah. Melalui stimulasi intelektual, pemimpin transformasional mendorong staf pendidik untuk berpikir kritis, menciptakan strategi pembelajaran yang inovatif, dan mengevaluasi efektivitas metode pengajaran (Irmayanti, 2019). Dengan memberikan dukungan yang berkelanjutan dan memfasilitasi pembelajaran kolaboratif, kepala sekolah transformasional dapat menciptakan budaya pembelajaran yang dinamis dan responsif terhadap kebutuhan siswa.

c. Peningkatan kepuasan dan keterlibatan siswa

Kepemimpinan transformasional juga berdampak positif pada kepuasan dan keterlibatan siswa dalam proses pendidikan. Melalui pengaruh ideal dan motivasi inspirasional, pemimpin transformasional dapat memotivasi siswa untuk mencapai potensi maksimal mereka (Junaidi, 2022). Dengan mempromosikan nilai-nilai moral dan

mengkomunikasikan visi pendidikan yang inklusif, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan sekolah yang aman dan mendukung, di mana siswa merasa dihargai dan didukung dalam perkembangan akademik dan pribadi mereka.

d. Peningkatan Inovasi dan Adaptabilitas

Kepemimpinan transformasional juga memiliki implikasi dalam mendorong inovasi dan pembelajaran berkelanjutan di lingkungan sekolah. Pemimpin yang mampu merangsang intelektual staf pendidik akan mendorong mereka untuk mencari cara-cara baru dan kreatif dalam mengajar, sehingga proses pembelajaran menjadi lebih efektif dan menarik (Ramadhani, 2020). Hal ini penting dalam menghadapi tantangan dan perubahan dalam dunia pendidikan yang dinamis.

6. Dampak Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan

Kepemimpinan transformasional telah terbukti memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kualitas pendidikan, baik dalam konteks madrasah maupun sekolah umum. Studi empiris menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan motivasi dan kinerja guru, merangsang inovasi dalam metode pengajaran, serta memperbaiki iklim sekolah secara keseluruhan (Jamil & Syahrul, 2020; Zulkifli, 2021). Contohnya, dalam penelitian yang dilakukan oleh Jamil dan Syahrul (2020) di Madrasah Aliyah, mereka menemukan bahwa kepemimpinan transformasional secara signifikan meningkatkan kualitas pengajaran dan menciptakan lingkungan belajar yang lebih kondusif. Begitu pula dengan studi Zulkifli (2021), yang menyoroti bahwa pemimpin yang menerapkan motivasi inspirasional dan stimulasi intelektual mampu mengubah paradigma pengajaran dan belajar di sekolah-sekolah.

Dengan demikian, bukti empiris yang ada menegaskan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional tidak hanya meningkatkan kualitas pendidikan secara langsung, tetapi juga memperkuat komunitas pendidikan dalam mencapai tujuan-tujuan strategis jangka panjang

(Mahmud, 2022; Wahyudi, 2023). Penelitian lebih lanjut perlu terus dilakukan untuk mendalami pemahaman terhadap mekanisme dan faktor-faktor kunci yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan transformasional di berbagai konteks pendidikan.

Pengaruh kepemimpinan transformasional dalam konteks pendidikan menunjukkan dampak yang signifikan terhadap motivasi staf pengajar, kualitas pengajaran, dan iklim sekolah. Pemimpin yang menerapkan strategi kepemimpinan transformasional, seperti pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual, telah terbukti mampu mengubah dinamika organisasi pendidikan secara positif (Leithwood et al., 2021; Wong & Wong, 2019).

Studi yang dilakukan oleh Leithwood dan koleganya (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya meningkatkan motivasi intrinsik staf pengajar, tetapi juga berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas pengajaran. Pemimpin yang mempraktikkan pengaruh ideal dan motivasi inspirasional mampu menggerakkan staf untuk mencapai standar prestasi yang lebih tinggi, sementara stimulasi intelektual mereka merangsang kreativitas dalam pendekatan pengajaran (Leithwood et al., 2021).

Selain itu, pertimbangan individual dalam kepemimpinan transformasional membantu membangun hubungan yang kuat antara pemimpin dan staf pengajar. Dengan memahami kebutuhan dan aspirasi individual staf, pemimpin dapat memberikan dukungan yang personal dan bimbingan yang efektif untuk pengembangan profesional mereka. Hal ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja staf pengajar, tetapi juga memperkuat iklim sekolah yang positif dan kolaboratif (Wong & Wong, 2019).

Secara keseluruhan, kepemimpinan transformasional memainkan peran krusial dalam meningkatkan motivasi staf pengajar, meningkatkan kualitas pengajaran, dan menciptakan iklim sekolah yang kondusif bagi pembelajaran dan pengembangan pribadi yang berkelanjutan.

## **B. Madrasah Sebagai lembaga Pendidikan Islam**

Madrasah merupakan lembaga pendidikan Islam yang memiliki sejarah panjang dan kontribusi besar dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan peradaban Islam. Pada awalnya, madrasah berfungsi sebagai tempat untuk mempelajari ilmu-ilmu keagamaan seperti Al-Qur'an, Hadis, Fiqih, dan lain-lain. Namun, seiring berjalannya waktu, madrasah juga mulai mengajarkan ilmu-ilmu umum seperti matematika, sains, dan filsafat.

Kepemimpinan Transformasional dalam Konteks Madrasah Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan memotivasi anggota tim untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Dalam konteks madrasah, kepemimpinan transformasional sangat penting untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan menghasilkan lulusan yang berkualitas. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional di Madrasah

Visi yang Jelas: Kepala madrasah sebagai pemimpin transformasional harus memiliki visi yang jelas tentang arah pengembangan madrasah. Visi ini harus dikomunikasikan secara efektif kepada seluruh anggota madrasah, sehingga mereka memiliki pemahaman yang sama dan termotivasi untuk mencapainya. Inspirasi dan motivasi kepala madrasah harus mampu menginspirasi dan memotivasi guru, staf, dan siswa untuk bekerja keras dan berprestasi. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan contoh yang baik, memberikan penghargaan atas prestasi, dan menciptakan suasana yang positif dan kolaboratif. Pengembangan kapasitas kepala madrasah harus berupaya untuk mengembangkan kapasitas guru dan staf melalui pelatihan, seminar, atau kegiatan lainnya. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan pelayanan di madrasah. Inovasi kepala madrasah harus mendorong inovasi dalam pembelajaran dan pengelolaan madrasah. Hal ini dapat dilakukan dengan memanfaatkan teknologi informasi, mengembangkan kurikulum yang relevan, dan menciptakan program-program unggulan. Keterlibatan kepala madrasah harus melibatkan seluruh anggota madrasah dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan program-program madrasah. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab

terhadap madrasah. Manfaat kepemimpinan transformasional di madrasah peningkatan kualitas pembelajaran kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kualitas pembelajaran di madrasah melalui pengembangan kapasitas guru, inovasi dalam pembelajaran, dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Peningkatan prestasi siswa dengan kepemimpinan transformasional, siswa akan termotivasi untuk belajar dan berprestasi. Hal ini dapat dilihat dari peningkatan nilai akademik, partisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler, dan prestasi di berbagai bidang. Pengembangan Karakter Siswa kepemimpinan transformasional juga berkontribusi pada pengembangan karakter siswa. Kepala madrasah dan guru menjadi contoh yang baik bagi siswa dalam hal nilai-nilai moral, etika, dan kepemimpinan peningkatan citra madrasah. Madrasah yang dipimpin oleh pemimpin transformasional akan memiliki citra yang baik di masyarakat. Hal ini akan menarik minat siswa dan orang tua untuk memilih madrasah sebagai tempat pendidikan. Kepemimpinan transformasional sangat penting dalam pengembangan madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam. Dengan kepemimpinan yang efektif, madrasah dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas, berkarakter, dan mampu berkontribusi positif bagi masyarakat.

Mengenai Standar Nasional Pendidikan berdasarkan Pancasila, Undang-undang dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Bhinneka Tunggal Ika (Pemerintah, 2022).. Indonesia memiliki standar pendidikan Nasional itu berpatokan kepada delapan standara jaminan mutu pendidikan diantaranya :

1. Standar Kompetensi Lulusan
2. Standar isi
3. Standara proses
4. Standar penilaian pendidikan
5. Standar tanaga kependidikan
6. Standar sarana dan prasarana
7. Standar pengelolaan
8. Standar pembiayaan

Jaminan kualitas merupakan bagian penting dari proses desain dan konstruksi dan memberikan keyakinan kepada pihak lain dalam kontrak bahwa produk akhir akan dibangun setidaknya sesuai standar minimum. Spesifikasi mendefinisikan standar minimum ini dalam rekayasa geoteknik, terdapat banyak spesifikasi model berbeda yang tersedia untuk disesuaikan dengan proses konstruksi yang berbeda. (Stanley et al., 2023)

dengan tujuan membawa peningkatan dalam pembelajaran dan kualitas pendidikan. bahwa dukungan dari manajemen dan kerja sama dengan lembaga pendidikan lain merupakan prasyarat yang relevan untuk meningkatkan efektivitas pendidikan. Selain itu, peran manajer sebagai pendukung penjaminan terlaksananya menunjukkan korelasi yang signifikan dengan efektivitas yang dirasakan untuk kemajuan pendidikan (Seyfried & Pohlenz, 2018) Kaitan Strategi Kepemimpinan Transformasional dalam madrasah.

Kepemimpinan dalam konteks menjadi krusial karena memainkan peran penting dalam mengarahkan implementasi dan keberhasilan sistem mutu pendidikan Strategi kepemimpinan, terutama dalam bentuk kepemimpinan transformasional, dapat berdampak signifikan terhadap bagaimana organisasi pendidikan atau lembaga lainnya mengelola dan meningkatkan kualitas layanan atau produk mereka.

#### 1. Strategi kepemimpinan dalam madrasah

Strategi kepemimpinan yang efektif dalam melibatkan pengembangan visi dan misi yang jelas terkait dengan kualitas. Pemimpin yang mampu merumuskan tujuan-tujuan yang terukur dan memotivasi staf untuk mencapainya, memainkan peran kunci dalam memastikan bahwa implementasikan dengan baik dan hasilnya dapat diukur secara efektif (Wang & Huang, 2017). Lembaga pendidikan Islam memiliki karakteristik unik yang membutuhkan strategi khusus dalam mencapai kemajuan. Dengan mengimplementasikan:

##### a. Integrasi Nilai-nilai Islam dalam seluruh aspek pendidikan kurikulum

Menyusun kurikulum yang mengintegrasikan nilai-nilai Al-Qur'an dan sunnah secara holistik, tidak hanya pada mata pelajaran agama, tetapi juga pada semua mata pelajaran. Pembelajaran menggunakan metode pembelajaran yang berbasis pada nilai-nilai Islam, seperti pembelajaran kolaboratif, inkuiri, dan *problem-based learning*. Lingkungan Belajar menciptakan lingkungan belajar yang kondusif untuk pengembangan *spiritual* dan *intelektual* siswa.

b. Pengembangan kompetensi guru dalam mengintegrasikan Nilai-nilai Islam dalam pelatihan

Memberikan pelatihan berkelanjutan kepada guru untuk meningkatkan kompetensi mereka dalam mengintegrasikan nilai-nilai Islam ke dalam pembelajaran. Studi banding mengirim guru untuk studi banding ke lembaga pendidikan Islam yang sukses dalam mengintegrasikan nilai-nilai Islam.

c. Penguatan karakter siswa

Program pengembangan karakter melaksanakan program pengembangan karakter yang berbasis pada nilai-nilai Islam, seperti kejujuran, tanggung jawab, dan toleransi. Pembinaan rohani memberikan pembinaan rohani secara rutin, seperti pengajian, tadarus, dan kegiatan keagamaan lainnya.

d. Kemitraan dengan masyarakat dan stakeholder

Kerjasama dengan orang tua membangun komunikasi yang baik dengan orang tua untuk melibatkan mereka dalam proses pendidikan anak. Kerjasama dengan masjid dan lembaga Islam membangun kerjasama dengan masjid dan lembaga Islam lainnya untuk memperkaya program pendidikan. Kerjasama dengan dunia usaha membangun kerjasama dengan dunia usaha untuk memberikan pengalaman kerja bagi siswa.

e. Penggunaan teknologi pendidikan yang Islami

Pembelajaran daring menggunakan platform pembelajaran daring yang sesuai dengan nilai-nilai Islam. media pembelajaran

mengembangkan media pembelajaran yang menarik dan relevan dengan konteks budaya Islam pembelajaran dengan menggunakan perpustakaan digital yang di MAN 1 Tanah Datar sudah memakai perpustakaan digital tersebut, itu merupakan alat yang digunakan untuk mengcover organisasi dalam informasi penggunaan teori, prinsip untuk merencanakan dan evaluasi (Amra, 2016) Dalam dasar dasar kepemimpinan dan pemerintahan dalam persepsi Islam sendiri jika kamu memiliki pendapat yang berbeda tentang sesuatu maka segeralah kembali kepada Al Quran dan patuhilah pemimpin pemimpin diantara kamu Sebagaimana firman Allah dalam surat An-Nisa' ayat 59:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا ...

Artinya: *“Wahai orang orang yang beriman taatlah pada Allah dan taatilah Rasul dan ulil amri diantara kamu ....”*

Berlandaskan hukum yang kuat, antara lain Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Undang-undang ini menjadi payung hukum bagi seluruh penyelenggaraan pendidikan di Indonesia, termasuk pendidikan Islam. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, peraturan pemerintah ini merinci standar-standar yang harus dipenuhi oleh satuan pendidikan, termasuk standar kompetensi lulusan, proses pembelajaran, dan penilaian. Peraturan menteri agama kementerian agama mengeluarkan berbagai peraturan terkait dengan penyelenggaraan pendidikan Islam, seperti standar mutu untuk madrasah dan perguruan tinggi Islam yang semua ini dapat digerakkan oleh kepemimpinan yang transformasional. Kepemimpinan transformasional, yang mencakup pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual, dapat mengubah budaya organisasi menjadi lebih dan perlu menyusun rencana rencana baik itu umum maupun rencana keagamaan yang kental dengan Madrasah dan mengemukakan tahap tahap dalam proses perencanaan tersebut yang ditulis oleh (Asmendri, 2015) tentang perencanaan pendidikan

terkait teori, aplikasi dan riset pada halaman 75 antara lain a. Penyusunan rencana b. Penyusunan program rencana c. Pelaksanaan rencana d. Melakukan pengawasan atas pelaksanaan rencana e. Mengevaluasi kegiatan pengawasan tersebut. Terbuka terhadap inovasi dan perbaikan berkelanjutan. Melalui pengaruh ideal, pemimpin transformasional menetapkan standar etis yang tinggi, yang menjadi landasan yang berkelanjutan (Avolio & Yammarino, 2018).

## 2. Penerapan Dimensi Kepemimpinan Transformasional untuk Meningkatkan Layanan Madrasah

Implementasi dari kepemimpinan transformasional yang dikaitkan dengan empat dimensi tidak hanya mencakup pengembangan prosedur dan standar operasional, tetapi juga membutuhkan keterlibatan aktif dari semua tingkatan dalam organisasi. Kepemimpinan transformasional mendorong partisipasi dan keterlibatan yang luas, yang esensial untuk memastikan bahwa praktik mutu diterapkan secara konsisten dan berkelanjutan (Smith & Johnson, 2021). Untuk berbuat dan bertindaklah untuk meraih kebaikan dan kesejahteraan secara menyeluruh. Yang diperkuat oleh filsafah hidup rasullullah yaitu “ tiada hari tanpa meningkatkan kualitas hidup”. Sebagaimana Allah SWT berfirman dalam surat Al-Baqaroh ayat 208 yang berbunyi

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَدْخُلُوا فِي السِّلْمِ كَآفَّةً وَلَا تَتَّبِعُوا خُطُوَاتِ

الشَّيْطَانِ إِنَّهُ لَكُمْ عَدُوٌّ مُّبِينٌ

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman masuklah ke dalam Islam secara keseluruhan dan janganlah kamu ikuti langkah-langkah setan sesungguhnya ia musuh yang nyata bagimu.”

## 3. Pemantauan dan evaluasi kualitas

Sebagai bagian dari mutu, pemantauan dan evaluasi kualitas menjadi penting untuk mengukur keberhasilan implementasi dan menentukan area-area yang memerlukan perbaikan. Pemimpin transformasional, dengan pendekatan stimulasi intelektualnya, merangsang inovasi dalam proses pemantauan dan

evaluasi, memungkinkan organisasi untuk menemukan cara-cara baru untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi mutu

#### 4. Dampak Positif terhadap Iklim Madrasah

Implementasi strategi kepemimpinan transformasional tidak hanya meningkatkan kualitas layanan, tetapi juga menciptakan iklim organisasi yang inklusif, Mendorong pembelajaran terus-menerus memimpin dan mengkoordinir sumber daya manusia merupakan seni didalam memajukan suatu organisasi yang di implikasikan oleh kepala dalam manajemn proyek Pembangunan mushala (Fazis & Tugiah, 2022) mengimplementasikan Membudayakan semangat belajar dan pengembangan diri di dalam tim. di mana inisiatif untuk perbaikan terus didorong dan dihargai. Ini membangun budaya organisasi yang responsif terhadap perubahan dan mampu beradaptasi dengan tuntutan lingkungan yang terus berubah (Bass, 2018).

### C. Kajian Penelitian yang Relevan

Penelitian terdahulu dalam konteks ini mencakup studi-studi yang telah dilakukan sebelumnya mengenai strategi kepemimpinan. Beberapa temuan dan penelitian terdahulu yang relevan dapat menjadi landasan bagi penelitian ini, antara lain:

1. Dicky Artanto yang berjudul “Strategi Kepemimppinan Transformasional Untuk Meningkatkan Layanan Mutu pendidikan Islam” (Artanto, 2022) . Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang menggunakan pendekatan Fenomenologi pada sebuah institusi pendidikan yaitunya STAIT. Bahwa “Kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan yang berioorientasi pada sebuah perubahan besar bagi lembaga yang dipimpinnya. Pemimpin yang kharimastik belum tentu transformatif tetapi pemimpin transformatif sudah barang tentu kharisamatik. Di STAIT Yogyakarta ditunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif yang dibangun ialah Ketua STAIT Yogyakarta selalu hadir memberikan keteladanan, motivasi, dorongan, dan juga memeberikan fasilitas bagi bawahannya yakni dosen dan karyawan untuk terus

melakukan perbaikan sesuai dengan tujuan dan visi misi yang ada di STAIT Yogyakarta. Sehingga dengan demikian tumbuh atmosfer akademik yang kondusif dan masing – masing individu civitas memiliki kesadaran akan pentingnya inovasi dan perubahan”.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Susiloningsih dan Muhammad Munadi dengan judul “Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Prestasi Akademik Siswa MTs Negeri 1 Karanganyer” (Microbiology, 2023) peneliti dalam penelitiannya menggunakan metode studi kasus, mengatakan bahwa untuk meningkatkan prestasi peserta didik maka diperlukan strategi yang betul betul mampu meningkatkan prestasi peserta didik menentukan tujuan dalam Visi dan Misi merupakan hal sangat krusial dan penting tentunya bersama sama dengan pemangku Pendidikan, wali murid dan stakeholder terkait yang tentunya ujungnya menghasilkan output dan input yang sangat baik. Kepala madrasah bersama sama dengan komite sekolah melakukan evaluasi dan untuk menentukan Vsi dan Misi dan semua Masyarakat Madrasah disosialisasikan dengan hal tersebut yang tentunya semuanya terlibat selalu di ingatkan dan dimotivasi untuk mampu mewujudkannya dengan baik dan supaya dapat dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.
3. Tesis yang ditulis oleh Ari Desri waldi yang berjudul “ Manajemen Strategik dalam Upaya meningkatkan Nilai Nilai Religius Siswa di sekolah Menengah Pertama Muhammadiyah 3 Yogyakarta .”(Yusri, 2020) jenis penelitian ini yang dipakai oleh peneliti yaitu kualitatif yang mencoba mencirikan realitas social dan fenomena secara mendalam.yang mana dalam Tesis tersebut dinyatakan bahwa dua point penting dalam penelitiannya yang pertama: untuk menjalankan manajemen strategi di SMP Muhammadiyah 3 ada lima tahap penting tahap pertama pengembangan Misi yang kedua mampu mengidentifikasi ancaman dan peluang yang ada , mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dari internal atau Lembaga dan menetapkan jangka Panjang yang merupakan sasaran dan ha liang yang mungkin terjadi.

4. Penelitian ilmiah oleh Silawati dkk dengan judul : “strategi kepemimpinan kepala Madrasah Dalam Pendidikan Karakter Peserta Didik Era Digital 4.0” adapun peneliti dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif Deskriptif, (Yusri, 2020) yang mana penelitian ini lebih menfokuskan kepada karakter peserta didiknya. Dengan menerapkan strategi yang mampu untuk membentuk karakter peserta didik sehingga memiliki manfaat ygn luar biasa dalam lingkungan dan masyarakat pendidikan, pendidik, tenaga kependidikan serta masyarakat secara luasnya. Dimana guru juga harus mengajarkan karakter terhadap peserta didik tentunya ada kaitannya dengan mata pelajaran yang di ampu atau yang diajarkan oleh bapak, ibu guru tersebut. Melalui kegiatan kegiatan di sekolah yang mana lebih banyak mengajarkan nilai nilai tentang karakter yang memberikan output peserta didik yang bermanfaat bagi keluarga dan orang banyak. Peran ini yang dilakukan oleh seoran pemimpin yang *transformative* di era yang serba digitalisasi dimana pendidikan di hadapkan kepada perubahan dan teknologi yang berkembang pesat yang berdampak positive dan negative secara tidak langsung berpengaruh kepada karakter peserta didik dan masa depan bangsa, yang mana dampaknya kepada generasi kedepannya dan keturunan yang baik pada komunitas yang ingin kita bentuk oleh karna itu pendidikan membutuhkan pemimpin yang mampu membawa perubahan atau *transformative*.
5. Nabillah Syifauzzuhrah menulis tulisan ilmiahnya yang berjudul “strategi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Dalam meningkatkan mutu di sekolah dasar”. Adapun penelitian ini menggunakn metode kajian pustaka yang (Syifauzzuhrah, 2022). Menyebutkan dalam penelitiannya bahwa dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik yang paling berperan yaitu kepala juga kualitas untuk menjadi kepala yang berpengaruh dalam perubahan maka kepala madrasah harus mampu mempengaruhi semua bawahan pendidik, tenaga kependidika dan semua masyarakar madrasah dengan cara yang inovasi guna mencapai tujuan

Pendidikan dalam madrasah. Kemampuan menciptakan lingkungan yang baik dan memberikan inspirasi kepada semua guna kemajuan Lembaga.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad (2020) yang berjudul ” Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di MAN 1 Tanah Datar”. Melalui pendekatan kuantitatif dengan metode survei, penelitian ini mengumpulkan data dari 50 guru menggunakan kuesioner yang diadaptasi dari teori kepemimpinan transformasional Bass & Avolio
7. Penelitian yang dilakukan oleh (Zamawi et al., 2023) *Implementation of Transformational Leadership of Madrasah Principals in State Tsanawiyah Madrasah (MTsN) 4 and State Tsanawiyah Madrasah (MTsN) 5 Tulungagung, East J ava, Indonesia in Improving Performance Quality* menyatakan bahwa *ransformational leadership in madrasah principals improves performance quality by building subordinate trust, motivation, innovation power, and individual abilities through rewards, discussions, and workshops.*
8. Penelitian yang dilakkukan oleh (Abidin et al., 2023) dengan judul kepemimpinan transformasional kepala madrasah Aliyah Al-Amiriyah Blokagung The madrasah *principal* at MA Al-Amiriyyah Blokagung Tegalsari Banyuwangi menyatakan bahwa “memimpin secara efektif dengan menjadi panutan, mendorong kinerja bawahan, mengatasi masalah, dan menunjukkan rasa hormat terhadap nilai-nilai institusi.”
9. Hasanah, N., Badrudin, B., & Sanusi, H. (2023) dengan judul *Development of Transformative Leadership for Head of State Madrasah Aliyah. Al-Hayat: Journal of Islamic Education.* <https://doi.org/10.35723/ajie.v7i2.437> menyatakan bahwa *Transformative leadership in madrasah heads positively influences teacher performance by building commitment, providing inspirational communication, motivating teachers with afterlife goals, and instilling discipline through habits.*

10. Baker, J., & Hoidn, S. (2023). *Transformational Leadership*. [.https://doi.org/10.4135/9781483346366.n226](https://doi.org/10.4135/9781483346366.n226). Mengatakan bahwa “*Transformational Leadership is a leadership theory that addresses workforce dynamics and practices, influenced by cultural, gender, and business forces.*”

Dengan memahami temuan-temuan dan penelitian terdahulu yang relevan, maka peneliti menyatakan bahwa ada persamaan dalam penelitian yang peneliti lakukan yakni : sama sama meneliti tentang strategi kepemimpinan.

Namun ada pun perbedaaan dengan penelitian yang peneliti angkat yakni :

1. Bidang strategi kepemimpinan transformasional kepala madrasah di MAN 1 Tanah Datar.
2. Metode penelitain yang peneliti ambil yakni penelitian kualitatif explorasi
3. Penggunaan strategi dalam masing – masing penelitian tersebut diatas berbeda diantaranya deskriptif kualitatif
4. Judul dan pendekatan yang digunakan oleh masing masing peneliti berbeda dalam kajiannya.
5. Dan tujuan dari penelitiannya yang berbeda sesuai dengan pertanyaan yang di rumuskan oleh peneliti.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian tentang "Strategi Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah di MAN 1 Tanah Datar" termasuk dalam jenis penelitian kualitatif. Menurut Creswell dan Poth (2018), penelitian kualitatif adalah metode untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang diberikan individu atau kelompok kepada masalah sosial atau humanistik. Proses penelitian ini melibatkan pertanyaan dan prosedur yang muncul, data yang biasanya dikumpulkan di lingkungan partisipan, analisis data yang dibangun secara induktif dari detail khusus hingga tema umum, dan interpretasi yang dibuat oleh peneliti tentang makna data. Penelitian kualitatif dipilih karena dapat memberikan wawasan yang lebih kaya dan rinci tentang bagaimana strategi kepemimpinan transformasional diterapkan oleh kepala madrasah dan bagaimana hal tersebut berkontribusi terhadap penerapan quality assurance di MAN 1 Tanah Datar.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **1. Tempat Penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan di MAN 1 Tanah Datar, yang terletak di Kabupaten Tanah Datar, Provinsi Sumatera Barat, Indonesia. MAN 1 Tanah Datar dipilih sebagai lokasi penelitian karena memiliki komitmen yang tinggi terhadap peningkatan kualitas pendidikan dan telah menerapkan berbagai strategi kepemimpinan oleh kepala madrasah yang relevan dengan topik penelitian ini.

##### **2. Waktu Penelitian**

Penelitian ini direncanakan berlangsung sejak keluarnya surat tugas penelitain sampai semua data yang dibutuhkan peneliti terkumpul beberapa bulan sampai data jenuh selama tahun 2024.

### **C. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Pedoman Wawancara: Instrumen ini digunakan untuk melakukan wawancara mendalam dengan kepala madrasah, para pendidik, tenaga kependidikan, dan stakeholder terkait. Pedoman wawancara berisi daftar pertanyaan terstruktur yang dirancang untuk menggali pemahaman mengenai strategi kepemimpinan, kepala madrasah.
2. Daftar Periksa Observasi: Instrumen ini digunakan untuk melakukan observasi langsung terhadap praktik-praktik kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala madrasah, interaksi dengan para pendidik dan tenaga kependidikan, serta dinamika lingkungan belajar di madrasah. Daftar periksa observasi mencakup poin-poin yang akan diamati dan dinilai selama proses observasi.
3. Analisis Dokumen Instrumen ini melibatkan pengumpulan dan analisis dokumen-dokumen terkait, seperti rencana strategis madrasah, program kerja kepala madrasah, laporan evaluasi, dan dokumen-dokumen lain yang relevan. Analisis dokumen bertujuan untuk memahami konteks, kebijakan, dan praktik-praktik yang ada di madrasah.

Setiap instrumen penelitian ini dirancang untuk mengumpulkan data-data yang relevan dengan tujuan penelitian, sehingga memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif mengenai strategi kepemimpinan transformasional kepala madrasah.

### **D. Sumber Data**

Sumber data dari penelitian ini mencakup beberapa aspek yang relevan dengan tujuan penelitian baik data yang dikumpulkan secara langsung maupun data yang bersumber dari data sekunder yang data tersebut telah dikumpulkan oleh pihak lain yang kemudian digunakan oleh peneliti (Sugiyono, 2022), antara lain:

### 1. Sumber Data Primer

Sumber data primer yang dapat dilakukan oleh peneliti yaitu data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti (Sugiyono, 2022) dari sumber yang asli diantaranya:

- a. Kepala MAN 1 Tanah Datar yakni Bunda Rika Maria
- b. Kepala Tata Usaha MAN 1 Tanah Datar bapak Yondra
- c. Komite MAN 1 Tanah Datar ibuk Misdawati
- d. Majelis Guru yakni ibuk Elvi Yetmi
- e. Siswi MAN 1 Tanah Datar yakni Ega Defrina

### 2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang telah dikumpulkan yang dapat berupa :

- a. Data Dokumen Madrasah
- b. Data Statistik Madrasah
- c. Data Media

Dengan menggunakan beragam sumber data ini, diharapkan peneliti dapat memperoleh data yang komprehensif dan mendalam mengenai strategi kepemimpinan kepala madrasah.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

1. Wawancara: Melakukan wawancara dengan kepala madrasah untuk mendapatkan wawasan langsung tentang strategi kepemimpinan transformasional yang diterapkan di MAN 1 Tanah Datar. Wawancara juga dapat dilakukan dengan guru, staf, dan siswa untuk memahami persepsi mereka tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kualitas pendidikan di sekolah.
2. Observasi: Melakukan observasi langsung terhadap kegiatan sehari-hari di MAN 1 Tanah Datar untuk mengamati implementasi strategi kepemimpinan transformasional oleh kepala madrasah dan dampaknya terhadap proses pendidikan dan pengajaran, serta upaya-upaya yang dilakukan.

3. Studi Dokumen: Mengumpulkan dan menganalisis dokumen-dokumen resmi, rencana kerja jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang, kebijakan sekolah berupa peraturan madrasah, laporan evaluasi, dan dokumen-dokumen lainnya yang terkait dengan implementasi strategi kepemimpinan transformasional di MAN 1 Tanah Datar.

#### **F. Teknik Analisis Data**

Dalam penelitian tentang "Strategi Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah di MAN 1 Tanah Datar," teknik analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

##### **1. Pengumpulan Data**

- a. Wawancara: Melakukan wawancara mendalam dengan kepala madrasah, guru, staf administrasi, dan siswa untuk memperoleh data kualitatif tentang penerapan strategi kepemimpinan transformasional di MAN 1 Tanah Datar.
- b. Observasi: Mengamati kegiatan sehari-hari di madrasah untuk memahami bagaimana strategi kepemimpinan transformasional diterapkan dan bagaimana proses berlangsung.
- c. Dokumentasi: Mengumpulkan dokumen resmi, laporan, dan catatan lain yang terkait dengan kepemimpinan di madrasah.

##### **2. Pengolahan Data**

- a. Transkripsi Wawancara: Mentranskrip hasil wawancara secara verbatim untuk memastikan keakuratan data yang diperoleh.
- b. Catatan Observasi: Menyusun catatan hasil observasi secara sistematis, mencatat semua detail penting yang relevan dengan penelitian.

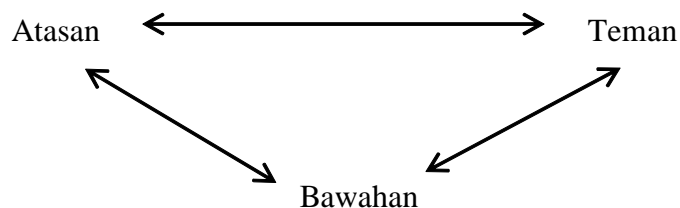
##### **3. Analisis Data Kualitatif**

- a. Koding Data: Mengidentifikasi tema, kategori, dan sub-kategori dalam data yang telah dikumpulkan. Koding dilakukan dengan menggunakan metode open coding, axial coding, dan selective coding:
  - 1) Open Coding: Mengidentifikasi dan memberi label pada konsep-konsep dasar dalam data.

- 2) Axial Coding: Mengelompokkan konsep-konsep yang saling berhubungan untuk membentuk kategori utama.
  - 3) Selective Coding: Memilih kategori utama dan menjelaskan hubungan antara kategori-kategori tersebut.
  - b. Analisis Tematik: Menemukan pola atau tema utama yang muncul dari data yang telah dikodekan. Tema-tema ini mencakup aspek-aspek kunci dari strategi kepemimpinan transformasional, implementasi quality assurance, dan faktor pendukung serta penghambat.
4. Validasi Data
- a. Triangulasi: Menggunakan berbagai sumber data (wawancara, observasi, dan dokumentasi) untuk memverifikasi dan memastikan keakuratan temuan.
  - b. Member Checking: Meminta konfirmasi dari partisipan penelitian tentang kebenaran dan keakuratan hasil analisis data.
  - c. Peer Debriefing: Mendiskusikan hasil analisis dengan rekan sejawat atau ahli di bidang terkait untuk memperoleh masukan dan umpan balik.
5. Interpretasi Data
- a. Penafsiran Hasil: Menafsirkan temuan-temuan utama dari analisis tematik dengan menghubungkannya dengan kerangka teori kepemimpinan transformasional dan konsep quality assurance.
  - b. Penarikan Kesimpulan: Menarik kesimpulan berdasarkan hasil analisis dan interpretasi data, mengidentifikasi implikasi praktis dan teoritis dari penelitian ini.
6. Pelaporan Hasil
- Penyusunan Laporan: Menyusun laporan penelitian yang akan mencakup latar belakang, metodologi, hasil, diskusi, dan kesimpulan. Laporan menyajikan data secara jelas dan sistematis serta memberikan rekomendasi yang relevan bagi peningkatan kualitas pendidikan di MAN 1 Tanah Datar khususnya dan seluruh madrasah secara luasnya.

### G. Teknik Keabsahan Data

Untuk menyatakan data yang dikumpulkan oleh peneliti valid dan tidak ada perbedaan antara yang dilaporkan peneliti dengan apa yang terjadi di lapangan atau objek yang sedang peneliti teliti maka kebenaran realitas data dinyatakan tidak tunggal menurut (Soegiyono, 2011) uji kredibilitas dapat menggunakan bermacam macam cara pengujian diantaranya menggunakan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat , analisis kasus negatif dan *membercheck* yang merupakan teknik yang dapat digunakan oleh peneliti kualitatif. Dari beberapa teknik keabsahan data dalam kualitatif dikarenakan peneliti akan meneliti tentang gaya kepemimpinan seseorang, maka peneliti menyimpulkan akan menggunakan triangulasi sumber, pengumpulan dan pengujian data yang telah diperoleh dilakukan kebawahan yang dipimpin, keatasan yang menugasi, dan keteman kerja yang merupakan kelompok kerjasama



Gambar 3. 1  
Triangulasi Sumber Data

Dengan menggunakan triangulasi sumber data maka peneliti dapat memperoleh data dan pemahaman yang lebih mendalam dengan cara mewawancarai bawahan, mitra dan atasan, observasi dan mengamati lingkungan sekitar madrasah untuk melihat bagaimana berinteraksi, berkomunikasi dan beradaptasi dengan lingkungan madrasah dan menganalisa dokumen terkait dengan program program ,agenda serta laporan terkait dengan strategi kepemimpinan transformasional yang dijalankan oleh kepala di MAN 1 Tanah Datar. Adapun langkah langkah yang peneliti lakukan adalah dengan cara mengidentifikasi sumber datayang memang

sesui dengan penelitian mengumpulkan data dari berbagai sumber yang sudah ditentukan, menganalisa data dari sumber yangn berbeda secara terpisah,membandingkan data yang diperoleh untk menentukan ada kesamaan dan perbedaan, kemudian memverifikasi data untuk memperkuat data yang diperoleh dan memperdalam pemahaman terkait dengan strategi kepemimpinan yang dijalankan oleh kepala madrasah yakni MAN 1 Tanah Datar.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Temuan Penelitian**

##### 1. Temuan Umum Penelitain

###### a. Profil MAN 1 Tanah Datar

###### 1) Sejarah Singkat

Pada Tahun 1908, di Kecamatan Sungayang berdiri sebuah sekolah agama “Madrasah School“. Pada waktu itu sistem pendidikannya berupa pendidikan surau. Sekolah ini dipelopori oleh seorang ulama yang bernama Syekh M. Thaib Umar. Komposisi materi pendidikan pada saat itu, yaitu 70 % pendidikan agama dan 30 % pendidikan umum. Murid-muridnya sangat banyak, di antara murid dari Syekh M. Thaib Umar adalah Prof. Dr. H. Mahmud Yunus.

Pada Tahun 1917 pembinaan dari sekolah ini dilanjutkan oleh Prof. Dr. H. Mahmud Yunus, kemudian mengganti nama Madrasah School menjadi madrasah “Al-Hidayah Islamiyah“. Madrasah ini berkembang sangat pesat sampai Tahun 1957. Pada tahun itu terjadi pergolakan (peperangan) PRRI di Sumatera Barat, sehingga semua kegiatan pendidikan tidak bisa dilaksanakan lagi sampai tahun 1963.

Pada tahun 1963, timbul ide dari masyarakat untuk mendirikan sekolah kembali dengan nama yang lama, yaitu Al-Hidayah Islamiyah dengan program PGA 4 tahun. Ini terus berlanjut sampai tahun 1967. Pada tahun ini ditambah program baru yaitu sambungan dari PGA 4 Tahun dengan kurikulum Madrasah Aliyah Agama Islam (MAAI). Pada tahun 1969 Madrasah Aliyah Agama Islam (MAAI) dijadikan Madrasah Negeri dengan nama Madrasah Aliyah Agama Islam Negeri, yang selanjutnya berubah menjadi Madrasah Aliyah Negeri (MAN). Dengan demikian madrasah Al Hidayah Islamiyah dikelola PGA 4 tahun saja. Pada tahun 1974,

kurikulum PGA 4 tahun ditukar menjadi kurikulum Tsanawiyah. Tsanawiyah ini selanjutnya dijadikan negeri dengan nama menjadi Madrasah Aliyah.

Sebelum berganti nama menjadi MAN 1 Tanah Datar, madrasah ini menggunakan nama MAN 1 Batusangkar sampai akhir tahun 2016. Sejak tahun 2017 sampai sekarang nama resmi madrasah ini adalah MAN 1 Tanah Datar. MAN 1 Tanah Datar adalah satu-satunya lembaga pendidikan Madrasah Negeri tingkat SMA/MA yang ada di Kecamatan Sungayang Kabupaten Tanah Datar. Hingga saat ini MAN 1 Tanah Datar memiliki personalia yang terdiri dari Tenaga Guru 50 Orang, Pegawai Tata Usaha 8 Orang, dan Penjaga Sekolah 1 Orang. MAN 1 Tanah Datar berlokasi tidak jauh dari pusat kota ( $\pm$  7 KM). Sarana transportasi yang lancar membuat MAN 1 Tanah Datar dapat berkembang dengan sangat pesat. Sebagian besar penduduk di sekitar bermata pencaharian sebagai petani.

Kepala Madrasah yang pernah mengabdikan diri di MAN 1 Tanah Datar sejak Berdiri hingga sekarang adalah.

Hj. Janidar Ibrahim – Periode 01-12-1969 s.d 27-12-1970

Hj. M. Isa – Periode 27-12-1970 s.d 01-11-1971

Drs. Darlem – Periode 01-11-1971 s.d 21-06-1991

Drs. Chalidi Hasim – Periode 21-06-1991 s.d 06-09-1994

Drs. Syamsir HM – Periode 06-09-1994 s.d 10-08-1995

Drs. Anasril – Periode 10-08-1995 s.d 17-07-2003

Drs. H. Anwar Day – Periode 17-07-2003 s.d 14-07-2004

Drs. H. Mazni – Periode 14-07-2004 s.d 09-06-2009

Drs. H. Mardanis Munaf – Periode 09-06-2009 s.d Feb 2014

Drs. H. Maswardi, MA – Periode Feb 2014 s.d Juli 2022

Rika Maria, MA – Periode Oktober 2023 s.d 2025

## 2) Identitas Madrasah

Sebagai lembaga pemerintah yang bergerak di bidang pendidikan yang tujuannya adalah untuk mencerdaskan bangsa yang diharapkan agar peserta didik menjadi cerdas beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, maka Madrasah ini juga mempunyai identitas sebagai berikut:

1.	Nama Madrasah	MAN 1 TANAH DATAR
2.	NSM	131113040001
3.	NPSM	10302568
4.	Akreditasi	A
5.	Alamat	Jl. Sawah Parit Jorong Balai Diateh, Nagari Sungayang, Kec, Sungayang Kab. Tanah Datar
6.	Telp	(0752) 71982
7.	NPWP Madrasah	00.072.195.1.204.000
8.	Nama Kepala	Dr. Rika Maria,M.A
9	NIP	198107072005012005
10	Kepemilikan Tanah	Pemerintah
11.	Luas Tanah	935 m2
12.	Status Bangunan	Pemerintah
13.	Website	www.man1tanahdatar.sch.id
14.	Luas Bangunan	2207 m2

## 3) Visi Dan Misi

### a) Visi

“Terwujudnya peserta didik yang religious,berakhlaqul karimah, berprestasi,berketerampilan, berjiwa goto royong , inovatif dan kompetitif, serta berbudaya lingkungan .”

### b) Misi

(1) Meningkatkan kualitas peserta didik dalam pengamalan beragama

- (2) Meningkatkan kualitas karakter peserta didik dalam mewujudkan akhlaqul karimah
- (3) Meningkatkan kompetensi peserta didik dalam bidang akademik dan non akademik
- (4) Meningkatkan life skill peserta didik melalui pembelajaran keterampilan
- (5) Meningkatkan iklim kerja sama dan sama sama bekerja
- (6) Memotivasi peserta didik untuk kreatif , inovatif dan kompetitif
- (7) Membudayakan karakter peserta didik yang cinta lingkungan.

## 2. Kondisi Madrasah

### a. Data Sarana dan Prasarana

Tabel 4. 1  
Data Sarana dan Prasarana

No.	Nama	Jumlah	Keterangan
1.	Ruang Kepala	1	a. Meja dan kursi kepala b. 2 set meja tamu c. Meja piala d. Gambar garuda, presiden dan wakil presiden, gambar bupati dan wakil bupati, gambar kepala kanwil kemenag sumbar e. Toilet f. Kipas angin / AC g. CCTV Dan h. Infocus
2.	Ruang Wakil Kepala Sekolah	4	Terdiri dari: ruang wakil kurikulum, ruang wakil kesiswaan, ruang wakil humas, ruang wakil sarana dan prasarana. Dilengkapi dengan: a. Meja dan kursi b. Komputer dan printer c. Lemari
3.	Ruang Belajar	18	Dilengkapi dengan: a. Meja dan kursi belajar b. Meja dan kursi guru

			<ul style="list-style-type: none"> <li>c. Gambar garuda, presiden dan wakil presiden</li> <li>d. Daftar piket</li> <li>e. Denah tempat duduk</li> <li>f. Tempat cuci dan lap tangan</li> <li>g. CCTV Dan</li> <li>h. Infocus</li> </ul>
4.	Ruang tata usaha	1	<p>Terdiri dari 3 bagian:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. 1 ruangan kepala tata usaha</li> <li>b. 1 ruangan bendahara</li> <li>c. 1 ruangan pegawai dan tamu</li> <li>d. Toilet</li> </ul> <p>Dilengkapi dengan alat-alat administrasi, meja kursi pegawai Finger print</p>
5.	Ruang Majelis Guru	1	<p>Terdiri dari:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. 1 ruangan pertemuan di lengkapi meja dan kursi majelis guru</li> <li>b. 1 dapur</li> <li>c. 1 toilet</li> <li>d. Kipas angin</li> <li>e. CCTV Dan lain-lain</li> <li>f. Infocus</li> </ul>
6.	Ruang Perpustakaan		<p>Dilengkapi dengan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Rak buku</li> <li>b. Rak kataloq</li> <li>c. Meja kursi pelayanan</li> <li>d. 1 toilet</li> <li>e. Ruang baca dibagi 2, satu ruangan baca duduk dikursi dan satu lagi ruang baca duduk dilantai.</li> <li>f. CCTV dan lain lain</li> </ul>
7.	Labor ipa	1	<p>Terdiri dari:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. 1 ruangan penyimpanan peralatan fisika.</li> <li>b. 1 ruangan penyimpanan peralatan kimia</li> <li>c. 1 ruangan penyimpanan peralatan biologi</li> <li>d. CCTV dan lain lain</li> </ul>

8.	Ruang CBT	1	Terdiri dari 25-30 komputer untuk UNBK yang dilengkapi dengan CCTV
9.	Mushalla	1	Digunakan untuk kegiatan keagamaan seperti sholat berjemaah, TPA/TPSA, diskusi keagamaan dan lain-lain. Yang dilengkapi: Tikar, mukena, kain sarung, mimbar, jam dinding, kipas angin dan CCTV
10.	Ruang BK	1	Terdiri dari ruang guru/Pembina dan ruangan konseling, dilengkapi dengan meja serta kursi.
11.	Ruang Keterampilan	1	Dilengkapi dengan 19 unit mesin jahit dan 1 unit mesin obras dan perlengkapan jahit lainnya.
12.	Ruangan Osis	1	Digunakan untuk rapat dan pembinaan osis
13.	Ruangan UKS	1	Terdiri dari: a. 1 ruangan pelayanan b. 2 ruangan pemeriksaan (pa+pi) Dilengkapi dengan: a. Program kegiatan UKS b. Data-data kesehatan siswa c. Pojok oralit d. Obat-obatan e. Dan lain-lain
14.	Ruangan Koperasi Sekolah	1	Dilengkapi dengan: a. Lemari penyimpanan b. Etalase c. Meja dan kursi Disini tersedia alat-alat tulis siswa/kantor.
15.	Warung Madrasah	1	Tediri dari: a. Tempat makan b. Ruang pelayanan c. 1 dapur yang dilengkapi dengan rak piring, tempat kompor dan tempat cuci tangan. Warung madrasah tujuannya membantu

			siswa dan melatih siswa untuk .berwiraswasta secara kecil-kecilan
16.	Ruang piket	1	Ruang yang ditempati oleh piket harian guru dengan tugas: a. Mengambil absen guru dan pegawai b. Memproses siswa yang terlambat c. Melayani tamu yang datang d. Finger print siswa dan CCTV e. Dan lain-lain
17.	Toilet	12	Dilengkapi dengan bak penampungan air dan closet
18.	Bak Penampungan Air	3	Bak penampungan air ada tiga yaitu di toilet guru dan siswa
19.	Lapangan Upacara, Basket, Volley, Badminton, dan Takraw	1	Digunakan untuk Upacara bendera, kegiatan olahraga dan lain-lain
20.	Toga	2	Tanaman obat keluarga, tanaman ini dimanfaatkan oleh warga sekolah dan masyarakat di lingkungan sekolah
21.	Taman	8	Taman sekolah berada di depan sekolah dan di depan masing-masing kelas yang telah diberi tanggungjawab
22.	Bak Pembuangan Sampah	2	Bak pembuangan sampah terdiri dari dua bagian, 1 untuk sampah basah dan satu untuk sampah kering
23.	Pelindung	1	Untuk pohon pelindung, meremajakan kembali pohon-pohon yang telah besar dengan tanaman yang bermanfaat seperti pohon cokelat, tujuannya yaitu dapat menghasilkan dan bisa dimanfaatkan kembali untuk siswa yang mempunyai ekonomi lemah
24.	<i>Green house</i>	1	Untuk mengembangkan berbagai tanaman
25.	Tempat berwudu <sup>7</sup>	2	Terdiri dari: 1 tempat berwudu <sup>7</sup>

			perempuan dan 1 tempat berwudu' laki-laki. Dilengkapi dengan: 10 buah kran air
26.	Sumur bor	1	Berguna sebagai sumber air disekolah

b. Program Keterampilan MAN 1 Tanah Datar

Daftar kegiatan Keterampilan MAN 1 Tanah Datar

- 1) Tata Boga
- 2) Tata Busana
- 3) ATPH (Agrikultur Tanaman Pangan Dan Holtikultura)
- 4) Multi Media

Daftar Kegiatan Ekstrakurikuler MAN 1 Tanah Datar

- 1) Basket
- 2) Volley
- 3) Badminton
- 4) Futsal
- 5) Takraw
- 6) Tapak Suci
- 7) Pramuka
- 8) Club Bahasa Arab
- 9) Club Bahasa Inggris
- 10) Drum Band
- 11) Robotik
- 17 Program Kepala Madrasah
  - 1) Getaseri (Gerakan Tahfizd Setiap Hari)
  - 2) Forsha Letra (forum anisa shaleha intelkutual dan terampil)
  - 3) Forjalen unsi (forumarrijal shaleh unggul berprestasi)
  - 4) Lampion ( Layanan Administrasi Madrasah Pengguna Informasi Online)
  - 5) Rajut Sapu Kurma (Gerakan Tahajud sahur puasa dan khatam Al Qurana bersama)
  - 6) Rali Sehati (Rawat llingkungan sepenuh hati)

- 7) Sapa Berkah (salam sapa berkah)
- 8) Pusdig MANSUTA VOCATIONAL
- 9) Jumma MANSUTA (jumat bersama di amnsatu tanah daatr plus keterampilan)
- 10) Gerdumaseri (gerakan dhuha bersama setiap hari)
- 11) Gerbuthula sehati (Gerakan seribu untuk musala sepenuhati)
- 12) Gerlit Perla (Gerakan literasi perluas Cakrawala)
- 13) Priodik (Program Rutin Bimbingan Akademik)
- 14) Kasim Pesdik (kartu ijin peserta didik)
- 15) Bimdik Jurnal (Bimbingan Peserta Didik Menuju Read Nsional dan Internasional)
- 16) Belar Sentaqu (Belajar Seni dan Tahsin Al Quran)
- 17) Boga Serisik (Bimbingan Olah Raga Seni Tari dan Music)

## **B. Temuan Khusus Penelitian**

1. Tujuh Belas Program Kepala Madrasah
  - a. Getaseri (Gerakan Tahfizd Setiap Hari)
  - b. Forsha Letra (forum anisa shaleha intelkutual dan terampil)
  - c. Forjalen unsi (forumarrijal shaleh unggul berprestasi)
  - d. Lampion (Layanan Administrasi Madrasah Pengguna Informasi Online)
  - e. Rajut Sapu Kurma (Gerakan Tahajud sahur puasa dan khatam Al Qurana bersama)
  - f. Rali Sehati (Rawat llingkungan sepenuh hati)
  - g. Sapa Berkah (salam sapa berkah)
  - h. Pusdig MANSUTA VOCATIONAL
  - i. Jumma MANSUTA (jumat bersama di amnsatu tanah daatr plus keterampilan)
  - j. Gerdumaseri (gerakan dhuha bersama setiap hari)
  - k. Gerbuthula sehati (Gerakan seribu untuk musala sepenuhati)
  - l. Gerlit Perla (Gerakan literasi perluas Cakrawala)
  - m. Priodik (Program Rutin Bimbingan Akademik)
  - n. Kasim Pesdik (kartu ijin peserta didik)

- o. Bimdik Jurnal ( Bimbingan Peserta Didik Menuju Read Nsional dan Internasional)
  - p. Belar Sentaqu (Belajar Seni dan Tahsin Al Quran)
  - q. Boga Serisik ( Bimbingan Olah Raga Seni Tari dan Music)
2. Strategi Kepemimpinan Transformasional Dimensi Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*)

Dalam pandangan Pendidikan dalam hal ini madrasah kualitas Pendidikan menjadi titik focus yang menjadi utama perlu di perhatikan. Kepemimpinan transformasional kepala madrasah yang tentu memiliki peran yang penting dalam bab ini peneliti akan membahas tentang strategi kepemimpinan transformasional yang diimplementasikan kepala madrasah tentunya melalui kepemimpinan transformasional dengan pendekatan yang melibatkan sumber sumber dengan melakukan wawancara mendalam dengan kepala madrasah, wakil kepala, tenaga pendidik, tenaga kependidikan, komite dan siswa MAN 1 Tanah Datar mengenai efektivitas strategi kepemimpinan transformasional dalam konteks Madrasah. *Idealized influence* atau pengaruh ideal merupakan salah satu dimensi penting dalam kepemimpinan transformasional. Dalam konteks madrasah, seorang kepala madrasah dengan pengaruh ideal yang kuat dapat menjadi sosok panutan yang menginspirasi guru, staf, dan siswa untuk mencapai tujuan bersama, atau jaminan mutu pendidikan. *Idealized influence* mengacu pada kemampuan seorang pemimpin untuk menjadi panutan yang dikagumi dan dihormati oleh pengikutnya. Pemimpin dengan pengaruh ideal memiliki karakteristik seperti:

- a. Integritas: Konsisten antara kata dan perbuatan, jujur, dan dapat dipercaya.
- b. Komitmen: Memiliki komitmen yang kuat terhadap visi dan misi organisasi.
- c. Keberanian: Tidak takut mengambil risiko dan membuat keputusan yang sulit.

- d. Kasih sayang: Menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan dan perkembangan anggota tim.

Seorang kepala madrasah dengan pengaruh ideal dapat mendorong terciptanya perubahan lingkungan yang baik melalui beberapa cara berikut:

- a. Menjadi *Role Model*: Kepala madrasah yang menjadi panutan akan menginspirasi guru dan staf untuk memberikan yang terbaik dalam menjalankan tugasnya. Mereka akan termotivasi untuk mengikuti jejak pemimpinnya dalam hal profesionalisme dan dedikasi.
- b. Membangun Visi Bersama: Kepala madrasah dengan pengaruh ideal mampu merumuskan visi yang jelas dan menginspirasi bagi seluruh warga madrasah. Visi ini akan menjadi pedoman bersama dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan.
- c. Membudayakan Kualitas: Melalui tindakan dan perkataannya, kepala madrasah dapat membudayakan nilai-nilai kualitas dalam seluruh aspek kehidupan madrasah. Misalnya, dengan selalu menekankan pentingnya ketepatan waktu, ketelitian, dan tanggung jawab.
- d. Meningkatkan Motivasi: Kehadiran seorang pemimpin yang inspiratif dapat meningkatkan motivasi guru dan staf untuk terus belajar dan berkembang. Mereka akan merasa lebih berharga dan memiliki kontribusi yang signifikan bagi madrasah.
- e. Memperkuat Kerja Sama: Pengaruh ideal dapat memperkuat rasa solidaritas dan kerja sama di antara seluruh anggota madrasah. Mereka akan bekerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan bersama. Sebagaimana yang disampaikan oleh wakil humas MAN 1 Tanah Datar yakni ibu Rahma Donna yang peneliti wawancarai pada hari selasa pukul 15.10 wib. Pada tanggal 8 Oktober 2024 menyatakan bahwa :

“Begitu juga untuk penempilan kami , beliau memberikan masukan, contoh dalam penggunaan jilbab kemadrasah kalau ada diantara kami memakai jilbab dililit dileher, maka ia akan memanggil dan menyampaikan bahwa baiknya jilbab itu menutup dada dengan cara penyampaian yang tidak membuat kami tersinggung.”

Contoh Perilaku *Idealized Influence* kepala MAN 1 Tanah Datar

- a. Selalu hadir tepat waktu: Menunjukkan komitmen terhadap waktu dan ketepatan.
- b. Aktif terlibat dalam kegiatan madrasah: Menunjukkan kepedulian terhadap semua aspek kehidupan madrasah.
- c. Memberikan penghargaan kepada guru dan staf yang berprestasi: Menunjukkan apresiasi atas kerja keras dan dedikasi.
- d. Membuat keputusan yang transparan dan adil: Menunjukkan integritas dan kejujuran.
- e. Membela kepentingan siswa: Menunjukkan kasih sayang dan kepedulian terhadap kesejahteraan siswa.
- f. Memiliki visi yang jelas tentang masa depan madrasah: Menunjukkan arah yang jelas bagi madrasah.
- g. Menjadi pendengar yang baik: Menunjukkan kepedulian terhadap pendapat dan masukan dari orang lain.
- h. Menerima kritik dengan lapang dada: Menunjukkan sikap terbuka dan mau belajar

*Idealized influence* merupakan salah satu strategi yang digunakan oleh kepala di MAN 1 Tanah Datar. Seorang kepala madrasah dengan pengaruh ideal dapat menjadi inspirasi bagi seluruh warga madrasah untuk bekerja sama dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan menjadi role model, membangun visi bersama, dan membudayakan kualitas, kepala madrasah dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi tumbuh kembang siswa.

Kepemimpinan transformasional suatu gaya kepemimpinan yang berfokus pada perubahan dan pengembangan individu serta organisasi. Dalam konteks madrasah, kepala madrasah yang menerapkan kepemimpinan transformasional berusaha untuk menginspirasi dan memotivasi para guru dan staf untuk mencapai tujuan bersama dalam meningkatkan kualitas pendidikan., kepemimpinan transformasional terdiri dari empat komponen utama: pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi

intelektual, dan perhatian individual. Setiap komponen ini memiliki dampak signifikan terhadap kualitas pendidikan yang dihasilkan oleh madrasah.

Strategi kepemimpinan transformasional yang pada dimensi *Idealized Influence* (pengaruh ideal) diterapkan di MAN 1 Tanah Datar oleh kepala Madrasah diantaranya :

- a. Memberikan contoh untuk kedatangan kemadrasah tepat waktu
- b. Melayani peserta didik dengan maksimal melalui kegiatan Salam Sapa Berkah disetiap pagi semua tenaga pendidik dan kependidikan berbaris didepan gerbang untuk menyalami setiap peserta didik yang sampai di madrasah.
- c. Dengan selalu menyapa dengan sopan, senyum, santun dan menyalami guru yang temuinya serta *say hello* menanyakan kabar apakah ibu sehat , bagaimana keluarga dan lain lain???
- d. Berkata dengan lemah lembut, menegur dengan perkataan yang sama sekali membuat hati tenang.
- e. Dengan tidak membuka keburukan dan kelemahan seseorang didepan umum
- f. Dengan mengadakan kegiatan memasak dan makan bersama di MAN 1 Tanah Datar.

Seperti yang di sampaikan oleh kepala KAUR MAN 1 Tanah Datar yang peneliti wawancarai pada senen, 7 Oktober 2024 pukul 11.25 siang

“Iya.....satu satunya pemimpin yang tau selera bawahannya memotivasi sesuai tusi dan tupoksi sebagai inspirator, motivator yang diselenggarakan dan nilai nilai sosial yang betul betul menghargai semua unsur melalui gaya kepemimpinannya sosial masa kini untuk kemajuan masa kini, menejerialnya yang menyentuh perasaan termasuk kinerja yang menggambarkan kepemimpinan yang lemah lembut, mengesampingkan egoismenya dalam pelaksanaan kepemimpinannya”.

Kepala madrasah yang efektif harus mampu menjadi teladan bagi para guru dan siswa. Pengaruh ideal dapat diwujudkan melalui sikap dan perilaku kepala madrasah yang mencerminkan nilai-nilai integritas,

komitmen, dan profesionalisme salah satunya untuk kedatangan ke madrasah kepala sangat menjadi teladan bagi semua pihak warga madrasah yang hadir ke madrasah jauh sebelum bapak ibu guru yang lain artinya kedatangannya lebih awal dari jam masuk efektif sebelum proses belajar mengajar yang dimulai yaitunya pada pukul 7.30 wib. Dalam penelitian ini, mayoritas responden menyatakan bahwa kepala madrasah yang menunjukkan komitmen tinggi terhadap kualitas pendidikan mampu menciptakan budaya kerja yang positif di lingkungan madrasah. Kepala madrasah yang konsisten dalam menerapkan nilai-nilai tersebut akan lebih mudah mendapatkan kepercayaan dan dukungan dari para guru dan staf. Adapun data yang didapat oleh peneliti melalui wawancara dengan guru MAN 1 Tanah Datar yakni ibu Elviyetmi,S.S pada hari Kamis 3 Oktober 2024 pukul 15.05 sebagai berikut:

“Dari segi disiplin, sebagai contoh kehadiran kepala madrasah sangat disiplin kehadiran, datang dan pulang jauh lebih awal sebelum pbm dimulai, pbm mulai jam 7.30 sementara kepala datang ke madrasah pada jam 6.15 pagi begitu juga dengan jam pulang beliau pulang jauh setelah penghuni madrasah pulang”.

Dan pernyataan serupa juga dijelaskan oleh bapak kepala Tata usaha MAN 1 Tanah Datar yakni Bapak Yondra,S.Ag yang peneliti wawancara pada hari senen 7 Oktober 2024 pada pukul 11.25 siang mengatakan:

“Contoh cerminan dalam kehadiran yang hadir sebelum yang lain datang beliau sudah berada di tempat dan beliau pulang setelah semuanya pulang. Cara kepemimpinan yang lebih mengutamakan musyawarah dalam pengambilan Keputusan dan mufakat seluruh guru dan pegawai di MAN 1 Tanah Datar untuk merumuskan program program dan tujuan dari lembaga”

Dalam kepemimpinan yang menggambarkan kemampuan seorang pemimpin untuk menjadi panutan dan memberikan motivasi kepada seluruh warga MAN 1 Tanah Datar Dimana pengaruh *idealized* ini sangat krusial tentu saja kalau kita menginginkan Madrasah yang berkualitas menunjukkan tingkat integritas yang tinggi serta memberikan contoh

prilaku yang sesuai dengan nilai nilai agama dan pendidikan memberikan ketauladanan menyelesaikan tugas yang tidak ditunda tunda dan mematuhi semua peraturan yang berlaku, menomorsatukan madrasah serta selalu memberikan pelayanan terbaik. Dengan membangun visi dan misi yang jelas yang mampu memberikan energi yang positive membangkitkan semangat bagi seluruh warga madrasah visi dan misi yang baik tentu saja harus dikomunikasikan kepada seluruh pengikut dengan penyampaian yang mudah dipahami dan dengan cara yang menarik bertujuan untuk dapat direalisasikan oleh semua pihak dengan tidak lupa untuk selau mengkomunikasikan kepada semua pihak yang terkait yang dalam perumusannya melibatkan guru, staff, orang tua , komite madrasah supaya semua merasa memiliki terhadap Lembaga.

### 3. Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Impelementasi Motivasi Ispirasi (*Inspirational Motivation*)

Memberikan motivasi kepada semua tenaga pendidik, kependidikan , termasuk juga kepada semua peserta didik MAN1 Tanah Datar dengan beberapa cara pendekatan yang dilakukan oleh kepala Madrasah diantaranya disetiap pagi kepala madrasah dan semua tenaga pendidik kependidikan menyambut peserta didiknya di depan gerbang masuk madrasah sambil bersalaman, peserta didik yang perempuan bersalam kepada tenaga pendidik dan kependidikan yang perempuan saja sementara peserta didik yang laki laki bersalaman dengan semua bapak bapak tenaga pendidik dan kependidikan saja karna semua peserta didik telah diminta untuk selalu berwudhu dari rumah serta sesampainya di lingkungan madrasah langsung melaksanakan shalat dhuha di musalah MAN 1 Tanah Datar yakni Mushala At' Taklim MAN 1 dengan bersemangat untuk mencapai tujuan bersama dalam mendukung dan memenuhi standar nasional maupun internasional? yang mana informasi ini didapatkan melalui wawancara dengan peserta didik MAN 1 Tanah Datar pada 3 Oktober 2024, hari Kamis pada pukul 14.20

“Biasanya kepala madrasah dan seluruh tenaga pendidik dan kependidikan Selalu menyambut kami didepan gerbang dan bersalaman kepada kami dan Mendatangi kami kekelas dan menyanyakan keadaan proses belajar mengajar kesulitan dan kendala apa yang kami hadapai selama belajar”.

Motivasi Inspirasional dalam kepemimpinan transformasional adalah kemampuan pemimpin untuk membangkitkan semangat, gairah, dan tujuan bersama dalam tim. Dalam konteks madrasah, motivasi ini dapat diimplementasikan melalui berbagai program, selain dari yang sudah dijelaskan diatas kombinasi antara bimbingan olahraga, seni tari dan musik, serta kegiatan peduli lingkungan. Yang selalu dihubungkan dengan nilai nilai keagamaan

Misalnya dalam rapat mejelis guru disampaikan bahwa menjaga kesehatan tubuh adalah bentuk syukur kepada Allah. Ajak siswa untuk melihat olahraga sebagai ibadah yang dapat meningkatkan kualitas hidup. Seni hubungkan seni tari dan musik dengan keindahan ciptaan Allah. Ajak siswa untuk mengekspresikan rasa syukur melalui karya seni. Lingkungan jelaskan pentingnya menjaga lingkungan sebagai amanah Allah. Ajak siswa untuk berkontribusi dalam menjaga kelestarian alam.

Dengan membuat program yang menarik dalam pembelajaran tidak hanya materi saja, tapi siswa diajak untuk menonton. Selalu ada inovasi program dalam beberapa bulan sekali ada kegiatan yang berbeda pertunjukan olah raga basket, futsal, pertunjukan seni dan kegiatan lingkungan. Dengan mengadakan kompetisi yang sehat untuk meningkatkan kepedulian peserta didik terhadap makanan tradisional yang sehat yang mampu meningkatkan semangat dan motivasi semua warga yang pesertanya semua peserta didik, guru dan tenaga kependidikan MAN 1 Tanah Datar. Guru dan staff menjadi contoh dalam kegiatan tersebut menjalankan program, setiap yang bisa menampilkan yang terbaik dalam kegiatan tersebut maka diberikan penghargaan sesuai tingkat prestasi. Kegiatan yang dihubungkan dengan kurikulum kegiatan ekstrakurikuler dengan meteri pelajaran dampak olahraga sangat baik bagi kesehatan,

adanya proyek kelompok yang memadukan berbagai mata pelajaran dalam program membuat video dokumenter, video pendek tentang madrasah, video pendek yang bertemakan ibu. Adanya program grup tari atau teater yang tampil di acara madrasah maupun acara masyarakat pemimpin mengatakan bahwa seni seni adalah cara yang indah untuk mengekspresikan diri dan bakat. Begitu juga dalam program lingkungan atau relishehati (rawat lingkungan sepenuh hati) dengan mengadakan kegiatan bersih bersih lini kelas masing masing bagian depan , belakang madrasah penanaman pohon disekitar lingkungan madrasah dengan memotivasi semua dan mengatakan bahwa menjaga lingkungan adalah tanggung jawab kita bersama untuk generasi mendatang.

Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala madrasah Dr.Rika Maria, M.A pada hari kamis pada pukul 11.30 sampai selesai mengatakan bahwa manfaat dari berbagai kegiatan olah raga dan seni itu dapat

- a. “Meningkatkan Kesehatan Fisik dan Mental: Olahraga dan seni dapat membantu siswa mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan.
- b. Meningkatkan Kreativitas dan Keterampilan Sosial: Kegiatan seni dan lingkungan dapat mengembangkan kreativitas dan kemampuan bekerja sama.
- c. Meningkatkan Rasa Tanggung Jawab: Kegiatan peduli lingkungan dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap lingkungan.
- d. Meningkatkan Prestasi Akademik: Siswa yang aktif dalam kegiatan ekstrakurikuler cenderung memiliki prestasi akademik yang lebih baik”.

Dalam memberikan semangat kepada semua bahwa kita harus melayani semua peserta didik baik bagi peserta didik yang membutuhkan perhatian khusus maupun yang tidak dan begitu juga untuk tenaga pendidik dan kependidikan supaya semua termotivasi melakukan perbuatan yang membangkitkan berfikir dan semangat pendidik anak bangsa. Adapun cara yang diterapkan oleh kepala madrasah dalam memberikan motivasi inspirasi diantaranya:

- a. Kepala madrasah menyampaikan dalam rapat perumusan visi dan misi madrasah bahwa “kita akan menjadikan MAN 1 Tanah Datar kedepannya meningkatkan kualitas peserta didik dalam pengalaman beragama,berkarakter akhlaqul karimah, meningkatkan prestasi siswa

secara akademik dan non akademik dan peserta didik yang cinta lingkungan. Yang diimplementasikan dalam program Rali Sehati (Rawat Lingkungan Sepuluh Hati)

- b. Kepala madrasah juga mengatakan bahwa “ saya ingin menciptakan lingkungan yang nyaman, aman dan menyenangkan bapak dan ibu juga peserta didik kita sehingga betah berada dalalm lingkungan madrasah kita ini” .juga diimplemtasikan dalam program Rali Sehati
- c. Kepala madrasah selalu memberdayakan mitranya dalam hal ini mitra adalah tenaga pendidik dan kependidikan, untuk menjalin jembatan hati di antara warga untuk mewujudkan MANSUTA JAYA dan saya percaya kekuatan tim jauh lebih dahsyat dalam mewujudkan itu”. Dimasukan dalam program Priodik (Program Rutin Bimbingan Akademik)
- d. Pemberian sertifikat sebagai penghargaan kepada guru yang menjadi narasumber dalam program Forsha Letra (Forum Anisa Shaleha Intellektual dan termpil) dan Forjalen Unsi (Forum shaleh Unggul berprestasi)
- e. Pemberian penghargaan kepada siswa yang mempunyai hafalan Al Quran yang baik berupa sertifikat, pemberian hadiah dan memfasilitasi untuk jamuan makan bersama yang di berikan dalam program Getaseri (Gerakan Tahfidz Setiap hari)

Seperti yang di sampaikan oleh kepala KAUR MAN 1 Tanah Datar yang peneliti wawancarai pada senen, 7 Oktober 2024 pukul 11.25 siang

“Iya.....satu satunya pemimpin yang tau selera bawahannya memotivasi sesuai tusi dan tupoksi sebagai inspirator, motivator yang diselenggarakan dan niali nilai sosial yang betul betul menghargai semua unsur melalui gaya kepemimpinannya sosial masa kini untuk kemajuan masa kini, menejerialnya yang menyentuh perasaan termasuk kinerja yang menggambarkan kepemimpinan yang lemah lembut, mengesampingkan egoismenya dalam pelaksanaan kepemimpinannya”.

Sebagai seorang kepala Madrasah yang memberikan kontribusi kepada Lembaga yang dipimpinnya dengan menawarkan berbagai

program guna meningkatkan daya kreativitas dan memberikan dorongan supaya semua bisa memberikan yang terbaik dan tak lupa mengkoordinasikannya semua hal hal yang direncanakannya kepada pihak terkait dalam hal ini komite Madrasah. Seperti yang disampaikan oleh pihak komite melalui wawancara kami dengan beliau ibu Misdawati, S.Pd. Ing pada hari Rabu tanggal 9 Oktober 2024 sekitar pukul 10.20 sampai selesai mengatakan bahwa:

“Sering...setiap kali beliau ada informasi yang baru terkait dengan madrasah beliau selalu menjumpai komite untuk mendiskusikan untuk rencana dan program tersebut, apa baiknya terhadap sebuah issue, boleh dikatakan hampir setiap bulan datang kepada saya, kadang kadang saya yang datang ke Madrasah dan menceritakan kepada saya tentang apa yang sudah dikerjakan dan apa yang akan dilakukan, dan kami sejauh beliau membutuhkan kami, kami akan selalu ada untuk beliau dan madrasah.” dan selalu mengkomunikasikan apapun yang beliau rencanakan atau menjadi programnya, alhamdulillah selama ini berjalan dengan baik dan lancar.”

#### 4. Strategi Kepemimpinan Dimensi Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)

Dimensi stimulasi intelektual dapat merangsang kreatifitas dan merangsang berfikir kritis diantara pengikut pada lembaga Pendidikan dalam hal ini MAN 1 Tanah Datar dan bersama sama mencari Solusi setiap kendala yang dihadapi dalam berbagai aspek di Lembaga pendidikan. stimulasi intelektual adalah salah satu dimensi penting dalam kepemimpinan transformasional yang mendorong anggota tim untuk berpikir kritis, inovatif, dan mencari solusi baru terhadap masalah. Pemimpin yang memiliki dimensi ini mampu merangsang kreativitas dan mendorong pertumbuhan intelektual dalam timnya. Stimulasi intelektual adalah kemampuan seorang pemimpin untuk Mendorong pemikiran yang berbeda Membuka ruang bagi ide-ide baru dan perspektif yang beragam Mengajukan pertanyaan: Menciptakan lingkungan di mana anggota tim merasa aman untuk mengajukan pertanyaan dan mengeksplorasi ide-ide baru. Merangsang kreativitas membantu anggota tim menemukan cara-

cara baru untuk menyelesaikan masalah dan mencapai tujuan. Mendorong pembelajaran terus-menerus: mengimplementasikan Membudayakan semangat belajar dan pengembangan diri di dalam tim. Untuk dimensi stimulasi intelektual, seorang pemimpin melakukan hal-hal berikut: mampu menciptakan lingkungan yang aman toleransi terhadap kesalahan memberikan ruang bagi anggota tim untuk mencoba hal-baru tanpa takut akan konsekuensi negatif. Mendengarkan dengan aktif memberikan perhatian penuh ketika anggota tim menyampaikan ide atau pendapat. Menghargai perbedaan merayakan keberagaman perspektif dan pengalaman. Menjadi contoh menunjukkan bahwa pemimpin juga terus belajar dan mencari jawaban baru. Memfasilitasi Diskusi yang Produktif bagi tenaga pendidik dengan adanya kelompok guru menulis MAN 1 Tanah Datar. Membantu tim untuk menghasilkan ide-ide kreatif. Memberikan bimbing disetiap diskusi dan memastikan diskusi tetap fokus dan konstruktif dalam diskusi diskusi yang diadakan di madrasah. Kepala madrasah memberikan tantangan yang sesuai dan menetapkan tujuan yang ambisius dengan memicu semangat mencapai prestasi yang lebih tinggi ini dibuktikan dengan kemampuan menyelesaikan Pembangunan sarana prasarana tempat berwudu dan toilet khusus siswa yang perempuan dan laki laki di MAN 1 Tanah Datar, tugas yang menantang ini diberikan kepada tenaga pendidik dan kependidikan yang laki laki untuk mengembangkan keterampilan di bidang *hardskill* yang kesemua ini di fasilitasi oleh pemimpin dengan grup diskusi sebelum kegiatan dimulai. Hal ini disampaikan oleh waka sarana dan prasarana ibu Desmaida,S.Pd yang peneliti wawancarai pada Oktober 2024 pada pukul 10.05 wib yang menyatakan bahwa

“Ya dia mampu memberikan semangat kepada kami semua untuk Pembangunan sarana dan prasaraasa contoh : dia yang memberikan bantuan pertama kali memberikan Pembangunan perbaikan mushala mansuta dan dibutkan list dalam grup dengan sendirinya semua guru berpartisipasi mengisi list tsb untuk perbaikan tersebut”.

Mendorong pembelajaran berkelanjutan memberikan akses ke sumber daya menyediakan buku, artikel, diperpustakaan madrasah yang bisa diakses secara offline dan online oleh peserta didik, atau pelatihan yang relevan untuk siswa dan siswi melalui pelatihan dasar kepemimpinan. Mengadakan sesi berbagi pengetahuan memberikan kesempatan bagi anggota tim untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman dalam lingkungan madrasah baik itu guru, siswa maupun tenaga kependidikan berbagi praktek baik. Memberikan penghargaan untuk ide ide terbaik, misalnya salah seorang tenaga pendidik yang mampu mendisein sebuah aplikasi online yang dapapt digunakan untuk kedisiplinan. Dengan mengadakan studi kolaborasi dengan MAN IC Siak dan studi tiru ke madrasah yang ada di kota Solok Selatan dalam belajar dari praktek baik madrasah lain. Banyak sekali manfaat yang bisa diambil dari kegiatan stimulasi intelektual dampak positifnya, pendidik dan kependidikan akan lebih mampu menghasilkan ide ide baru dan Solusi yang kreatif dan akan diterapkan, bapak ibu guru lebih termotivaasi untuk berkreasi dan produktif, dan merasa lebih dihargai dalam menghadapi tantangan dan perubahan di MAN 1 Tanah Datar. Stimulasi intelektual adalah kunci untuk membangun tim yang kuat dan inovatif. Dengan mendorong pemikiran kritis, kreativitas, dan pembelajaran terus-menerus, pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

Dimana seorang pemimpin selalu berfikir kritis ,kreativitas dan inovatif serta mendorong pengembangan ide ide baru memberikan solusi yang inovatif disetiap masalah yang dihadapi oleh lembaga pendidikan dan menciptakan lingkungan belajar secara terus menerus yang kondusif bagi peserta didik. Beberapa program yang dirancang guna membangun berfikir kritis dan inovatif yaitu prgram yang diberi nama forum Annisa shaleha Intellektuan dan terampil (Forsha Letra) Gerlit Perla (Gerakan Literasi Perluas Cakrawala) yang memberikan ruang kepada peserta didik untuk bertukar pikiran dan mengembangkan berfikir kritis melalui forum peserta didik mampu berdiskudi menyampaikan pendapat secara tak langsung

dudah membangun meningkatkan kemampuan berkomunikasi membangun relasi dengan orang lain, menumbuhkan rasa percaya diri dengan berani berbicara di depan umum. Gerlit Perla ( gerakan literasi dan perluas cakrawala) ini memberikan kesempatan kepada siswa membudayakan membaca, mengasah keterampilan menulis serta menumbuhkan jiwa literasi.

Gerakan Tahfizd Setiap Hari atau Getaseri berguna untuk menumbuhkan minat baca mendorong kedisiplinan diri dengan menghafal setiap hari berlatih untuk kedisiplinan waktu serta menambah kecintaan terhadap Al Quran Nur Kariim dan nilai nilai keimanan dan ketaqwaan terhadap Allah SWT. Program ini tidak hanya membantu siswa untuk disiplin waktu, tanggung jawab, membentuk karakter peserta didik yang cerdas, kreatif dan inovatif telah terbukti dengan nyata meningkatnya kualitas pembelajaran. Dalam rangka memberikan stimulus kepala madrasah

- a. Mengadakan rapat dinas dan menghimbau semuanya untuk dapat menghadiri rapat tersebut tanpa terkecuali tentang kegiatan yang akan dilakukan. Contoh: pembentukan panita ujian akhir semester, info dari kementrian agama, sosialisasi kurikulum mardeka dan lain lain.
- b. Membentuk Mitra walas untuk mejalankan program yang sudah disosialisasi dalam pertemuan sebelumnya dan kepada Mitra Walas yang ditunjuk diberikan SK ( Surat Keputusan) Kepala Madrasah
- c. Membentuk Pembimbibng Akademik (PA) guna membantu walas dalam menjalankan beberapa kegiatan dan juga diberikan Surat Keputusan (SK) Kepala Madrasah ditanda tangani dan itu berlaku selama satu tahun ajaran.
- d. Mencari donatur pengadaan Al-Quran untuk dibagikan kepada semua peserta didik yang akan digunakan dalam kegiatan Getaseri atau Gerakan Tahfizd Setiap Hari. Akhirnya Al-Quran terkumpul kurang lebih 300 buah langsung dibagikan kepada semua peserta didik MAN 1

Tanah Datar yang dibagikan melalui walas dan mitra walas yang sudah dibentuk.

- e. Membentuk tim disiplin MAN 1 Tanah Datar Membuat peraturan kedisiplinan yang di SK kan oleh kepala madrasah
- f. Membentuk panita dalam urusan sosial dan mengunjungi kerumah yang bersangkutan kalau ada diantara guru yang sakit/kecelakaan/kematian/maupun berita gembira seperti pesta pernikahan/aqiqah/sunatan dan lainnya.

Sehingga berjalan dengan baik program GetaSeri (Gerakan Tahfizd Setiap Hari) di MAN 1 tanah Datar dengan baik dan lancar. Begitu juga untuk program Gerakan seribu untuk Mushala sepenuh Hari dan perbaikan tempat berwudhu siswa diaman kepala madrasah juga memberikan stimulasi dengan:

- a. Mengajak semua warga MAN 1 Tanah Datar untuk memberikan infaq terbaiknya guna pembangunan Mushla MAN 1 Tanah Datar tenaga pendidik, kependidikan dan semua peserta didik termasuk kepada alumni, perantau Sungayang dan masyarakat setempat.
- b. Menstimulus pemberian sumbangan dengan cara dia orang pertama yang memberikan infaq untuk perbaikan Mushala MAN 1 Tanah Datar dan tempat berwudhu bagi siswa MAN 1 Tanah Datar dilanjutkan oleh semua tenaga pendidik dan kependidikan.
- c. Dan memanggil dan memberikan kesempatan kepada bapak bapak tenaga pendidk maupun kependidikan yang memiliki kemampuan untuk mengerjakan perbaikan tempat wudhu siswa tanpa ada pembayaran sedikitpun. Semuanya selesai dengan baik dan lancar. Ini peneliti dapatkan dari informasi melalui wawancara dengan waka sarana dan prasarana ibu Desmaida pada Oktober 2024 sekitar pukul 10.05 wib yang mengatakan:

“Ya dia mampu memberikan semangat kepada kami semua untuk Pembangunan sarana dan prasaraasa conth : dia yang memberikan bantuan pertama kali memberikan Pembangunan perbaikan mushala mansuta dan dibutkan list dalam grup dengan sendirinya

semua guru berpartisipasi mengisi list tsb untuk perbaikan tersebut.”

#### 5. Strategi Kepemimpinan Transformasional pada Pertimbangan Individu (*Individual Consideration*)

Dimensi ini yang mana melibatkan perhatian dan dukungan secara pribadi yang diberikan oleh kepala kepada tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan termasuk juga terhadap penjaga madrasah dengan memperhatikan semua kebutuhan dari masing masing pengikut tersebut dengan membantu pengembangan potensi dan secara pribadi maupun terkait keprofesionalisme semuanya.yang dilakukan secara konsisten baik itu pendidik tenaga kependidikan dan semua siswa termasuk juga penjaga Madrasah. Kepemimpinan transformasional tidak hanya berfokus pada tujuan organisasi, tetapi juga pada pertumbuhan dan pengembangan individu dalam tim. Pemimpin transformasional memahami bahwa setiap anggota tim memiliki potensi unik yang perlu diakui dan dikembangkan. Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh seorang pemimpin untuk mempertimbangkan individu dalam organisasi yang dipimpinnya yaitu dengan cara mengenal setiap anggota dalam Lembaga membangun hubungan personal yang baik dengan meluangkan waktunya untuk mengenal setiap pengikut secara pribadi dengan bertanya tentang kebutuhan pribadi, minat, tujuan mereka dan tantangan yang mungkin dihadapinya dalam hubungan interpersonal dengan individu lainnya. Dengan mengenali kekuatan dan kelemahan setiap individu yang pasti memiliki kesamaan dan perbedaan yang berbeda – beda dengan mengenali hal tersebut maka menejer dalam hal ini kepala madrasah dapat memberikan tugas sesuai dengan kemampuan dan peluang pengembangan karir. Menciptakan lingkungan yang kondusif dan membuat semua tenaga pendidik merasa dihargai dan diterima tentu saja terlepas dari latar belakang dapat mengadakan one on one meeting dengan semua tenaga pendidik dan kependidikan, siswa dan siswi. Pemberian peluang terhadap pengembangan diri dengan cara menetapkan tujuan pribadi salah satu

tugas oleh kepala madrasah tujuan karir yang jelas maupun realitas. Dengan menyediakan pelatihan yang relevan untuk membantu tenaga pendidik maupun pendidik untuk keterampilan baru mereka. Seperti yang disampaikan oleh ibu Elvi Yetmi yang peneliti wawancarai pada Kamis 3 Oktober 2024 pada pukul 15.05 menyatakan

“Mengikuti berbagai seminar yang online maupun offline yang tentunya setiap ada pelatihan akan memberikan sebuah terobosan dimasa yang akan datang dan pengembangan diri”.

Bapak Yondra KAUR MAN 1 juga mengatakan pendapatnya tentang hal itu, yang kami wawancarai pada Senen 7 Oktober 2024 pada pukul 11.25 siang

“Setelah melaksanakan pelatihan, beliau selalu memberikan kesempatan untuk merealisasikan apa yang sudah didapat dalam pelatihan yang sudah diikuti, jadi selama ini selalu memotivasi tapi harus ada actionnya dari pelatihan, supaya ada hasil dan real dalam pelaksanaan”.

Mendelegasikan tugas yang menantang untuk mendorong pertumbuhan dan kepercayaan diri masing masing pendidik dan kependidikan. Juga memberikan umpan balik yang tepat waktu, relevan dan khusus. Dengan berfokus pada perilaku yang dapat diperbaiki bukan pada sifat pribadi mengajak semua tim untuk memberikan masukan terhadap perubahan. Sebagai seorang pemimpin yang harus mampu menginspirasi dan memotivasi tentang arah kedepannya dengan beracuan pada tujuan lebagayang dipimpin. Mengakui dan merayakan setiap prestasi yang diraih baik itu kelompok maupun individu dan dengan menunjukkan perilaku yang ingin dilihat dari semua pengikut. Kepala madrasah memberikan penghargaan atas keberhasilan sebagai contoh bagi tenaga pendidik maupun kependidikan yang menjadi naras umber dalam kegiatan forum annisa dan forum Arrijal prestasi pribadi begitu juga prestasi secara kelompok penghargaan mengajak semua untuk rekreasi maupun melakukan perjalanan keluar negeri. Pemberian dukungan emosional dengan menjadi menjadi pendengar yang baik atas semua keluhan dan masalah

yang dihadapi oleh bawahan dengan membantu bawahan mengatasi konflik dan tantangan serta mendorong semua untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan profesi yang mereka geluti secara professional. Semua itu dilakukan dengan komunikasi yang terbuka dan jujur merupakan kunci membangun hubungan yang kuat dengan semua bawahan dan tim. Yang ditunjukkan dengan Tindakan yang nyata bahwa kepala menghargai setiap individu, siap untuk menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan kebutuhan setiap individu dan situasi yang ada walaupun kesemuanya itu membutuhkan waktu dan kepercayaan dalam hubungan yang kuat. Dengan adanya pertimbangan individu dalam memimpin, sehingga pemimpin dapat menciptakan lingkungan yang baik, produktif dan berkelanjutan yang tentunya berdampak pada kinerja tenaga pendidik dan kependidikan dan keberhasilan Lembaga dalam hal ini MAN 1 Tanah Datar

Untuk menumbuhkan rasa memiliki atas madrasah melalui program yang diberi nama Rali Sehati (Gerakan Rawat Lingkungan Sepenuh Haati) bapak Yondra, S.Ag yang kami wawancarai pada 7 Oktober 2024 pada pukul 11.25 wib pada hari Senen mengatakan:

“Sampai sejauh ini nyaman kami rasakan dengan adanya contoh yang baik, semua program tidak memberatkan, dalam beliau juga menyampaikan bahwa dengan merawat lingkungan sepenuh hati dengan program gerlitperla bahwa merawat lingkungan adalah tanggung jawab kita untuk generasi mendatang dan keindahan lingkungan”.

Dimana setiap kelas memiliki taman kelas yang diberi nama lini kelas masing masing untuk keindahan , kerapian dan kebersihan makan dijaga dan di suburkan oleh siswa yang diarahkan oleh wali kelas dan mitra walas untuk setiap kelas yang ada di MAN 1 Tanah Datar berbagai macam bunga dan toga ditanami di taman kelas sekaligus menambah keindahan kelas. Dan juga diwajibkan atas semua tenaga pendidik dan kependidikan mengadakan

- a. *“One teacher one plant”* satu orang guru satu tanaman ditanam dalam pot seperti mangga, sirsak, jambu ,alpokat pepaya sesuai dengan keinginan dan kemampuan masing masing, semua pot yang ditanami tersebut harus diberi nama masing masing pendidik atau kependidikan dan dirawat selalu guna penghijauan dan lindungnya lingkungan madrasah.
- b. Jumma mansuta (shalat jum'at di MAN 1 Tanah Datar) untuk membiasakan peserta didik menjadi iman, khatib, muazin dan membaca do'a yang bertujuan untuk membentuk karakter peserta didik yang shaleh serta mempersiapkan mereka tejun kelingkungan sosial masyarakat.
- c. Memberikan kesempatan kepada guru yang ingin melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi
- d. Memberikan kesempatan bagi tenaga pendidika dan kependidikan untuk mengikuti pelatihan yang di adakan oleh platform pintar kemenag
- e. Memberikan kesempatan untuk berbagi ilmu kepada sesama guru mansuta yang sudah memiliki sertifikat pelatihan.
- f. Memberikan dukungan emosional siap menjadi pendengar dan memberikan dukungan jika dibutuhkan oleh warga mansuta
- g. Membangun hubungan yang baik antara kepala madrasah dengan tenaga pendidik dan kependidikan dengan kegiatan makan bersama
- h. Memberikan bimbingan dan arahan secara pribadi untuk mendukung potensi dan kinerja yang lebih baik berdasarkan kebutuhan masing masing guru.
- i. Kepala menjadi mentor, motivator bagi guru guru di mansuta

Dengan memastikan semua anggota tim dalam MAN 1 memahami visi dan tujuan madrasah yang menggunakan berbagai saluran komunikasi untuk menyampaikan pesan dengan jelas, misalnya dengan mengadakan rapat internal tenaga pendidik dan kependidikan, menginfokan dalam grup whatsapp terkait kegiatan yang akan diadakan atau setelah kegiatan diadakan sebagai pelaporan semua kegiatan yang sudah dijalankan.

Dengan memberikan peluang bagi semua untuk belajar dan tumbuh dengan pelatihan, workshop dan pengembangan lainnya. Lingkungan madrasah yang menyenangkan bagi semua.

### **C. Pembahasan**

Kepemimpinan transformasional, sebagaimana didefinisikan oleh Burns (1978), adalah proses di mana pemimpin menginspirasi dan memotivasi pengikutnya untuk melampaui kepentingan pribadi mereka dan mencapai tujuan organisasi yang lebih tinggi. Pemimpin transformasional memiliki empat dimensi diantaranya: *Idealized Influence (II)*, *Inspirational Motivation (IM)*, *Intellectual Stimulation (IS)* dan *Individualized Consideration (IC)* (Bass & Riggio, 2005)

#### **1. Pengaruh Idealis (*Idealized Influence*)**

Kepemimpinan transformasional telah terbukti menjadi faktor kunci dalam mendorong peningkatan kualitas pendidikan di berbagai lembaga, termasuk madrasah. Kepala madrasah yang memiliki kepemimpinan transformasional mampu menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan seluruh komponen madrasah untuk mencapai tujuan bersama. Sebagai bukti yang nyata peneliti telah menemukan dan mengidentifikasi 17 program yang ditawarkan oleh kepala madrasah merupakan bukti konkrit dari penerapan kepemimpinan transformasional dalam konteks madrasah.

Kepemimpinan transformasional gaya kepemimpinan yang berfokus pada perubahan dan pengembangan individu serta organisasi. Dalam konteks madrasah, kepala madrasah yang menerapkan kepemimpinan transformasional berusaha untuk menginspirasi dan memotivasi para guru dan staf untuk mencapai tujuan bersama dalam meningkatkan kualitas pendidikan., kepemimpinan transformasional terdiri dari empat komponen utama: pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Setiap komponen ini memiliki dampak signifikan terhadap kualitas pendidikan yang dihasilkan oleh madrasah.

Strategi kepemimpinan transformasional yang pada dimensi *Idealized Influence* (pengaruh ideal) diterapkan di MAN 1 Tanah Datar oleh kepala Madrasah diantaranya :

- a. Memberikan contoh untuk kedatangan kemadrasah lebih awal dari waktu yang sudah ditetapkan. Dan hal itu selalu disampaikan dalam rapat dinas maupun ketika beliau menjadi pembina upacara kegiatan rutin setiap senen pagi.
- b. Melayani peserta didik dengan maksimal melalui kegiatan Salam Sapa Berkah disetiap pagi semua tenaga pendidik dan kependidikan berbaris didepan gerbang untuk menyalami setiap peserta didik yang sampai di madrasah.
- c. Dengan selalu menyapa dengan sopan, senyum, santun dan menyalami guru yang temuinya serta *say hello* menanyakan kabar apakah ibu sehat bagaimana keluarga dan lain lain???
- d. Berkata dengan lemah lembut, menegur dengan perkataan yang sama sekali membuat hati tenang.
- e. Dengan tidak membuka keburukan dan kelemahan seseorang didepan umum
- f. Dengan mengadakan kegiatan memasak dan makan bersama di MANSUTA.

Keteladanan dan pemberian contoh merupakan manifestasi kepemimpinan menunjukkan bahwa komitmen beliau yang baik guna mewujudkan nilai nilai yang ingin dicapainya, dan hal ini terbukti telah menginspirasi semua tenaga pendidik dan kependidikan untuk menjadikan contoh yang patut ditiru dan diikuti juga melalui tindakan dalam visi dan misi menambah memperjelas arah tujuan yang akan dicapai secara bersama sama.

## 2. Stimulasi Intellektual (*Intellectual Stimulation*)

Kepemimpinan transformasional, sebagaimana didefinisikan oleh Burns (1978), adalah proses di mana pemimpin menginspirasi dan memotivasi pengikutnya untuk melampaui kepentingan pribadi mereka

dan mencapai tujuan organisasi yang lebih tinggi. Pemimpin transformasional memiliki empat dimensi diantaranya: *Idealized Influence (II)*, *Inspirational Motivation (IM)*, *Intellectual Stimulation (IS)* dan *Individualized Consideration (IC)* (Bass & Riggio, 2005)

Banyaknya program yang ditawarkan merupakan niat baik dari kepala madrasah untuk secara terus menerus memberikan layanan terbaik dalam berbagai aspek pendidikan dimana program tersebut telah memberikan kesempatan kepada semua warga MAN 1 Tanah Datar untuk selalu mengembangkan kemampuan diri dan kreativitas untuk melakukan yang terbaik. Dengan adanya program-program yang ditawarkan oleh kepala madrasah menunjukkan keintelektualan kepala dalam merespon dan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh madrasah sesuai dengan perkembangan di era serba digital dan pembentukan karakter. Gerakan Tahfizd Setiap Hari atau Getaseri berguna untuk menumbuhkan minat baca mendorong kedisiplinan diri dengan menghafal setiap hari berlatih untuk kedisiplinan waktu serta menambah kecintaan terhadap Al Quran Nur Kariim dan nilai-nilai keimanan dan ketaqwaan terhadap Allah SWT. Program ini tidak hanya membantu siswa untuk disiplin waktu, tanggung jawab, membentuk karakter peserta didik yang cerdas, kreatif dan inovatif telah terbukti dengan nyata meningkatnya kualitas pembelajaran. Dalam rangka memberikan stimulus kepala madrasah

- a. Mengadakan rapat dinas dan menghimbau semuanya untuk dapat menghadiri rapat tersebut tanpa terkecuali tentang kegiatan yang akan dilakukan. Contoh: pembentukan panitia ujian akhir semester, info dari kementerian agama, sosialisasi kurikulum merdeka dan lain-lain.
- b. Membentuk Mitra walas untuk menjalankan program yang sudah disosialisasi dalam pertemuan sebelumnya dan kepada Mitra Walas yang ditunjuk diberikan SK ( Surat Keputusan) Kepala Madrasah
- c. Membentuk Pembimbing Akademik (PA) guna membantu walas dalam menjalankan beberapa kegiatan dan juga diberikan Surat

Keputusan (SK) Kepala Madrasah ditanda tangani dan itu berlaku selama satu tahun ajaran.

- d. Mencari donatur pengadaan Al Quran untuk dibagikan kepada semua peserta didik yang akan digunakan dalam kegiatan Getaseri atau Gerakan Tahfizd Setiap Hari. Akhirnya Al-Quran terkumpul kurang lebih 300 buah langsung dibagikan kepada semua peserta didik MAN 1 Tanah Datar yang dibagikan melalui walas dan mitra walas yang sudah dibentuk.
- e. Membentuk tim disiplin MAN 1 Tanah Datar Membuat peraturan kedisiplinan yang di SK kan oleh kepala madrasah
- f. Membentuk panita dalam urusan sosial dan mengunjungi kerumah yang bersangkutan kalau ada diantara guru yang sakit / kecelakaan / kematian / maupun berita gembira seperti pesta pernikahan / aqiqah / sunatan dan lainnya.

Sehingga berjalan dengan baik program GetaSeri ( Gerakan Tahfizd Setiap Hari) di MAN 1 Tanah Datar dengan baik dan lancar. Begitu juga untuk program Gerakan seribu untuk Mushala sepenuh Hari dan perbaikan tempat berwudhu siswa diaman kepala madrasah juga memberikan stimulasi dengan:

- a. Mengajak semua warga MAN Tanah Datar untuk memberikan infaq terbaiknya guna pembangunan Mushla tenaga pendidik, kependidikan dan semua peserta didik termasuk kepada alumni, perantau Sungayang dan masyarakat setempat.
- b. Menstimulus pemberian sumbangan dengan cara dia orang pertama yang memberikan infaq untuk perbaikan Mushala dan tempat berwudhu bagi siswa dilanjutkan oleh semua tenaga pendidik dan kependidikan.

Program ini tidak hanya membantu siswa dan tenaga pendidik untuk disiplin waktu, tanggung jawab, membentuk karakter peserta didik yang cerdas, kreatif dan inovatif telah terbukti degan nyata meningkatnya kualitas pembelajaran. Maka dari pemberian beberapa stimulus yang ada dapat peneliti simpulkan bahwa kepemimpinan transformasional

kepemimpinannya dengan gaya perubahan sudah ada pada kepala MAN 1 Tanah Datar.

### 3. Motivasi Inspirasi (*Inspiration Motivation*)

Kepemimpinan transformasional, sebagaimana didefinisikan oleh Burns (1978), adalah proses di mana pemimpin menginspirasi dan memotivasi pengikutnya untuk melampaui kepentingan pribadi mereka dan mencapai tujuan organisasi yang lebih tinggi. Pemimpin transformasional memiliki empat dimensi diantaranya: *Idealized Influence (II)*, *Inspirational Motivation (IM)*, *Intellectual Stimulation (IS)* dan *Individualized Consideration (IC)* (Bass & Riggio, 2005)

Penciptaan lingkungan yang kondusif dengan adanya 17 program yang ditujukan kepada tenaga pendidik, kependidikan dan untuk semua peserta didik MAN 1 Tanah Datar sehingga bisa menciptakan lingkungan belajar yang sangat positif dan inovatif tentu saja dengan itu akan meningkatkan kinerja guru dan minat belajar yang baik bagi peserta didik motivasi belajar mereka serta peningkatan kinerja guru. Memberikan motivasi kepada semua tenaga pendidik, kependidikan, termasuk juga kepada semua peserta didik MAN 1 Tanah Datar dengan beberapa cara pendekatan yang dilakukan oleh kepala Madrasah diantaranya disetiap pagi kepala madrasah dan semua tenaga pendidik kependidikan menyambut peserta didiknya di depan gerbang masuk madrasah sambil bersalaman, peserta didik yang Perempuan bersalam kepada tenaga pendidik dan kependidikan yang Perempuan saja sementara peserta didik yang laki laki bersalaman dengan semua bapak bapak tenaga pendidik dan kependidikan saja karena semua peserta didik telah diminta untuk selalu berwudhu dari rumah serta sesampainya di lingkungan madrasah langsung melaksanakan shalat Dhuha di mushala MAN 1 Tanah Datar yakni Mushala At' Taklim MAN 1 dengan bersemangat untuk mencapai tujuan bersama dalam mendukung dan memenuhi standar nasional maupun internasional.

Dalam memberikan semangat kepada semua bahwa kita harus melayani semua peserta didik baik bagi peserta didik yang membutuhkan

perhatian khusus maupun yang tidak dan begitu juga untuk tenaga pendidik dan kependidikan supaya semua termotivasi melakukan perbuatan yang membangkitkan berfikir dan semangat pendidik anak bangsa. Adapun cara yang diterapkan oleh kepala madrasah dalam memberikan motivasi inspirasi diantaranya:

- a. Kepala madrasah menyampaikan dalam rapat perumusan visi dan misi madrasah bahwa “kita akan menjadikan madrasah kedepannya meningkatkan kualitas peserta didik dalam pengalaman beragama,berkarakter akhlaqul karimah, meningkatkan prestasi siswa secara akademik dan non akademik dan peserta didik yang cinta lingkungan. Yang diimplementasikan dalam program Rali Sehati (Rawat Lingkungan Sepunuh Hati)
- b. Kepala madrasah juga mengatakan bahwa “ saya ingin menciptakan lingkungan yang nyaman, aman dan menyenangkan bapak dan ibu juga peserta didik kita sehingga betah berada dalalm lingkungan madrasah kita ini”. Juga diimplemtasikan dalam program Rali Sehati
- c. Kepala madrasah selalu memberdayakan mitranya dalam hal ini mitra adalah tenaga pendidik dan kependidikan, untuk menjalin jembatan hati di antara warga madrasah untuk mewujudkan MAN 1 Tanah Datar Jaya dan saya percaya kekuatan tim jauh lebih dahsyat dalam mewujudkan itu”. ada dalam program Priodik (Program Rutin Bimbingan Akademik)
- d. Pemberian sertifikat sebagai penghargaan kepada guru yang menjadi narasumber dalam program Forsha Letra (Forum Anisa Shaleha Intellektual dan termpil) dan Forjalen Unsi (Forum shaleh Unggul berprestasi)
- e. Pemberian penghargaan kepada siswa yang mempunyai hafalan Al Quran yang baik berupa sertifikat, pemberian hadiah dan memfasilitasi untuk jamuan makan bersama yang di berikan dalam program Getaseri (Gerakan Tahfidz Setiap hari)

Memberikan motivasi kepada semua tenaga pendidik, kependidikan, termasuk juga kepada semua peserta didik MAN1 Tanah Datar dengan beberapa cara pendekatan yang dilakukan oleh kepala Madrasah diantaranya disetiap pagi kepala madrasah dan semua tenaga pendidik kependidikan menyambut peserta didiknya di depan gerbang masuk madrasah sambil bersalaman, pemberian penghargaan kepada siswa dan kepada guru yang memiliki prestasi serta mengajak semua warga madrasah untuk bisa bergerak bersama membangun jembatan hati guna mencapai tujuan yang sudah dituangkan dalam visi madrasah maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa kepala MAN 1 Tanah Datar sudah menjalankan satu diantara empat dimensi kepemimpinan transformasional.

#### 4. Pertimbangan Individu (*Individual Consideration*)

Kepemimpinan transformasional, sebagaimana didefinisikan oleh Burns (1978), adalah proses di mana pemimpin menginspirasi dan memotivasi pengikutnya untuk melampaui kepentingan pribadi mereka dan mencapai tujuan organisasi yang lebih tinggi. Pemimpin transformasional memiliki empat dimensi diantaranya: Idealized Influence (II), Inspirational Motivation (IM), Intellectual Stimulation (IS) dan Individualized Consideration (IC) (Bass & Riggio, 2005)

Dengan pertimbangan individu membuktikan bahwa kepala madrasah telah mampu memperhatikan kebutuhan masing masing serta minat yang tentunya juga berbeda beda masing masing tenaga pendidik dan kependidikan tidak terlepas juga untuk semua peserta didik yang memiliki minat untuk memperkaya diri. Pemberian dukungan, penghargaan juga merupakan bukti perhatian kepala madrasah dalam mencapai kinerja maksimal tenaga pendidik dan kependidikan juga peserta didik MAN 1 Tanah Datar. Untuk menumbuhkan rasa memiliki atas madrasah melalui program yang diberi nama Rali Sehati (Gerakan Rawat Lingkungan Sepenuh Haati) dimana setaiap kelas memiliki taman kelas yang diberi nama lini kelas masing masing untuk keindahan,

kerapian dan kebersihan makan dijaga dan di suburkan oleh siswa yang diarahkan oleh wali kelas dan mitra walas untuk setiap kelas yang ada di MAN 1 Tanah Datar berbagai macam bunga dan toga ditanami di taman kelas sekaligus menambah keindahan kelas. Dan juga diwajibkan atas semua tenaga pendidik dan kependidikan mengadakan

- a. *“One teacher one plant”* satu orang guru satu tanaman ditanam dalam pot seperti mangga, sirsak, jambu, alpokat pepaya sesuai dengan keinginan dan kemampuan masing masing, semua pot yang ditanami tersebut harus diberi nama masing masing pendidik atau kependidikan dan dirawat selalu guna penghijauan dan lindungnya lingkungan Madrasah.
- b. Jumma MANSUTA ( Shalat Jum’at di Man Satu Tanah Datar) untuk membiasakan peserta didik menjadi iman, khatib, muazin dan membaca do’a yang bertujuan untuk membentuk karakter peserta didik yang shaleh serta mempersiapkan mereka tejun kelingkungan sosial masyarakat.
- c. Memberikan kesempatan kepada guru yang ingin melanjutkan pendidikan ketingkat yang lebih tinggi
- d. Memberikan kesempatan bagi tenaga pendidika dan kependidikan untuk mengikuti pelatihan yang di adakan oleh Platform PINTAR Kemenag
- e. Memberikan kesempatan untuk berbagi ilmu kepada sesama guru MAN 1 Tanah Datar yang sudah memiliki sertifikat pelatihan.
- f. Memberikan dukungan emosional siap menjadi pendengar dan memberikan dukungan jika dibutuhkan oleh warga madrasah.
- g. Membangun hubungan yang baik antara kepala madrasah dengan tenaga pendidik dan kependidikan dengan kegiatan makan bersama
- h. Memberikan bimbingan dan arahan secara pribadi untuk mendukung potensi dan kinerja yang lebih baik berdasarkan kebutuhan masing masing guru.

i. Kepala menjadi mentor, motivator bagi guru guru di MAN 1 Tanah Datar

Hal diatas telah memberikan gambaran kepada peneliti dengan jelas strategi kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam dimensi pertimbangan individu atau *individualized consideration* memang dapat di rasakan dalam praktek melalui berbagai sifat yang membangun hubungan baik dengan sesama warga madrasah memberikan bimbingan, arahan serta memberikan kesempatan kepada semua untuk meingkatkan kapasitas pribadi , kepala madrasah bertindak sebagai mentor, motivator maka peneliti menyatakan bahwa kepemimpinan kepala MAN 1 Tanah Datar sudah menjalankan dimensi kepemimpinan transformasional mampu memberikan peningkatan dalam mutu proses pada lembaga pendidikan khususnya MAN 1 Tanah Datar.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian dilapangan yang dilakukan di MAN 1 Tanah Datar maka peneliti dapat mengambil beberapa kesimpulan diantaranya:

1. Bahwa strategi kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala madrasah MAN 1 Tanah Datar sebagai faktor kunci dan memiliki peran yang sangat penting dalam penerapan motivasi dan inspirasi, yang dibuktikan dengan kemampuan kepala Madrasah membangun kepercayaan guru, staff dan semua elemen yang ada, menginspirasi, memotivasi dan memberdayakan semua tenaga pendidik, kependidikan dan para siswa ternyata menjadi faktor pendorong yang sangat penting dalam perubahan guna meningkatkan kinerja yang baik pada MAN 1 Tanah Datar
2. Dimensi kepemimpinan Transformasional yang relevan:
  - a. *Idealized Influence* (Pengaruh Idealis): kepala Madrasah yang memimpin dengan idealis dan kharismaniknya mampu menghasilkan visi yang sangat jelas dan menginspirasi semua masyarakat yang ada di MAN 1 Tanah Datar telah berkomitmen untuk mencapai tujuan bersama yang telah dituangkan dalam visinya.
  - b. *Motivation Inspiration* (Motivasi Inspiratif): melalui motivasi inspiratif ini kepala madrasah mampu dan terbukti meningkatkan semangat dan kinerja para tenaga pendidik dan kependidikan dalam menjalankan fungsi mereka sebagai tenaga pengajar maupun sebagai tenaga administratif.
  - c. *Stimulation Intellectual* (Stimulasi Intelektual): dalam hal ini kepala Madrasah telah mampu memberikan inovasi dan kreatifitas kepada tenaga pendidik dan kependidikan sehingga mampu menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan dan responsif terhadap perubahan.

d. *Individual Consideration* (Pertimbangan Individual): bahwa kepala Madrasah telah mampu memberikan perhatian secara individu setiap potensi yang ada pada semua tenaga pendidik dan kependidikan sehingga terciptalah hubungan yang sangat positif dan produktif dengan semua penghuni MAN 1 Tanah Datar.

## **B. Implikasi**

Penelitian ini memiliki implikasi terhadap individu, tim dalam organisasi maupun untuk kepemimpinan itu sendiri. Peneliti menemukan bahwa ada dampak yang positif terkait kepemimpinan yang dijalankan oleh kepala madrasah yang mampu menjadi contoh dan memotivasi kinerja bawahan. Maka lembaga dapat memberikan pelatihan kepemimpinan kepada semua kepala diberbagai tingkatan dan lembaga dapat meningkatkan sistem penghargaan yang mendukung kepemimpinan dalam perubahan.

## **C. Saran**

Adapun saran yang bisa peneliti berikan terkait strategi kepemimpinan transformasional kepala madrasah di MAN 1 Tanah datar antara lain:

1. Perlunya penelitian lebih lanjut dengan menggunakan pendekatan yang lebih mendalam dalam hal *Individual Consideration* (Pertimbangan Individual) lagi guna menemukan faktor perhatian secara individu, potensi yang dimiliki, yang akan mempengaruhi keberhasilan kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam mewujudkan perubahan yang lebih baik.
2. Perlunya ada peningkatan pelatihan bagi kepala Madrasah terkait dengan kemampuan *Idealized Influence, Motivation Inspiration, Stimulation Intellectual dan Individual Consideration* kepemimpinan transformasional bagi semua kepala madrasah sehingga terwujudnya kolaborasi antara kepala, tenaga pendidik dan kependidikan semua stakeholder terkait guna meningkatkan kualitas pendidikan.

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Ahmad, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di MAN 1 Tanah Datar. UIN Mahmud Yunus Batusangkar.
- Al Qurtuby, S. (2021). Kepemimpinan Transformasional dan Pengaruhnya terhadap Kualitas Pembelajaran di MAN 1 Tanah Datar. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(1), 45-59.
- Artanto, D. (2022). Strategi Kepemimpinan Transformasional untuk Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan Islam. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 12(2), 108–122. <https://doi.org/10.30863/ajmpi.v12i2.2706>
- Asemendri, (Asmendri, 2015) *Perencanaan Pendidikan Teori, Aplikasi dan Riset STAIN Batusangkar Press*
- Avolio, B. J., & Yammarino, F. J. (2013). *Transformational and Charismatic Leadership: The Road Ahead*. Emerald Group Publishing Limited.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. Free Press.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2016). *Transformational Leadership*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- Bush, T., & Glover, D. (2016). *School Leadership and Management*. London: SAGE Publications.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2022). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (6th ed.). Sage Publications.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches* (4th ed.). Sage Publications.
- Daft, R. L. (2021). *The Leadership Experience* (8th ed.). Boston, MA: Cengage Learning.
- Fitriani, N. (2019). Implementasi Quality Assurance di MAN 1 Tanah Datar: Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah. UIN Mahmud Yunus Batusangkar.

- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2013). *Primal Leadership: Unleashing the Power of Emotional Intelligence*. Boston, MA: Harvard Business Review Press.
- Hogg, M. A., & Terry, D. J. (2000). Social identity and self-categorization processes in organizational contexts. *Academy of Management Review*, 25(1), 121-140.
- Irmayanti, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah. *Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, 10(1), 75-89.
- Jackson, C., & Ahuja, K. (2020). "Quality Assurance in Education: A Comprehensive Approach." *Journal of Educational Research and Development*, 8(1), 45-58. DOI: 10.5893/JERAD.2020.008.
- Jamil, F., & Syahrul, A. (2020). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru: Studi Kasus di Madrasah Aliyah." *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 26(3), 349-363. DOI: 10.24071/jp.2020.260305.
- Junaidi, A. (2022). Model Kepemimpinan Transformasional dalam Konteks Pendidikan Islam: Studi Kasus di UIN Mahmud Yunus Batusangkar. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 11(2), 58-72.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2017). *Transformational School Leadership in a Transactional Policy World*. *International Journal of Leadership in Education*, 20(5), 510-520.
- Leithwood, K., et al. (2021). "Transformational Leadership, Teacher Motivation, and School Improvement: A Systematic Review and Meta-Analysis." *Educational Administration Quarterly*, 57(5), 801-837. DOI: 10.1177/0013161X211014503.
- Leithwood, K., Louis, K. S., Anderson, S., & Wahlstrom, K. (2004). *How Leadership Influences Student Learning*. Wallace Foundation.
- Lestari, D. (2022). Strategi Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Menghadapi Tantangan Pendidikan di MAN 1 Tanah Datar. UIN Mahmud Yunus Batusangkar.
- Mahmud, Y. (2022). "Pengaruh Stimulasi Intelektual dalam Meningkatkan Inovasi Pembelajaran di Madrasah." *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(2), 123-135. DOI: 10.30829/jmp.v8i2.2012.

- Microbiology, P. (2023). This work is licensed under a Creative Commons Attribution- This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4 . 0 International License . *Jurnal Multidisiplin Saintek*, 45(1), 1–17.
- Nasir, A. (2019). *Dampak Kepemimpinan Transformasional dalam Peningkatan Kinerja Guru di Madrasah*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, UIN Mahmud Yunus Batusangkar, 18(3), 254-267.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice* (9th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Rahman, A. (2018). Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Kepemimpinan Transformasional di MAN 1 Tanah Datar. UIN Mahmud Yunus Batusangkar.
- Ramadhani, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Inovasi Pembelajaran di MAN 1 Tanah Datar. *Jurnal Pendidikan Islam*, 8(4), 147-162.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (8th ed.). Wiley.
- Smith, A., & Johnson, L. (2021). "Implementing Quality Assurance Practices in Higher Education: Challenges and Strategies." *International Journal of Higher Education Management*, 7(2), 112-127. DOI: 10.1016/j.ijhedumgt.2021.02.003.
- Syifauzzuhrah, N. (2022). *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu di Sekolah Dasar*. 2(1), 27–37.
- Wahyudi, A. (2023). "Dinamika Kepemimpinan Transformasional di Lingkungan Pendidikan: Studi Kasus di Madrasah Aliyah." *Jurnal Pendidikan Islam*, 15(1), 77-89. DOI: 10.20473/jpi.v15i1.2023.77.
- Wong, K., & Wong, K. (2019). "The Impact of Transformational Leadership on School Climate and Teacher Commitment in Hong Kong." *School Leadership & Management*, 39(3), 235-253. DOI: 10.1080/13632434.2018.1530995.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations*. Pearson Education.
- Yukl, G. (2017). *Leadership in Organizations*. New York, NY: Pearson.

- Yukl, G. (2021). *Leadership in Organizations* (10th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Yusri, A. Z. dan D. (2020). 濟無No Title No Title No Title. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(2), 809–820.
- Zulfa, R. (2021). Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Kepemimpinan Transformasional dalam Mewujudkan Quality Assurance di MAN 1 Tanah Datar. UIN Mahmud Yunus Batusangkar.
- Zulkifli, A. (2021). "Motivasi dan Kepemimpinan dalam Pendidikan: Pendekatan Kepemimpinan Transformasional di Sekolah." *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 6(1), 50-65. DOI: 10.33395/jpp.v6i1.2021.207.
- Hasanah, N., Badrudin, B., & Sanusi, H. (2023). Development of Transformative Leadership for Head of State Madrasah Aliyah. *Al-Hayat: Journal of Islamic Education*. <https://doi.org/10.35723/ajie.v7i2.437>.
- Baker, J., & Hoidn, S. (2023). Transformational Leadership. . <https://doi.org/10.4135/9781483346366.n226>
- Abidin, Z., Wakhid, L., & Salsabila, R. (2023). Kepemimpinan transformatif kepala madrasah Aliyah Al-AMIRIYYAH Blokagung. Abidin, Z., Wakhid, L., & Salsabila, R. N. (2023). Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah Aliyah Al-Amiriyah Blokagung. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Darussalam*, 4(1), 143–163. <https://doi.org/10.30739/jmpid.v4i1.2158>
- Ambarwati, A., Florentinus, T. S., Rusdati, & Ahmad Rifai, R. (2022). Transformational Leadership in the Quality Assurance System. *Proceedings of the 6th International Conference on Science, Education and Technology (ISET 2020)*. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.211125.038>
- Amra, A. (2016). Pembelajaran Dengan Menggunakan Multimedia Digital. *Ta'dib*, 15(1). <https://doi.org/10.31958/jt.v15i1.218>
- Anastasiadou, S., & Anastasiadis, L. (2019). Quality Assurance in Education in the Light of the Effectiveness of Transformational School Leadership. *Springer Proceedings in Business and Economics*. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-12169-3\\_21](https://doi.org/10.1007/978-3-030-12169-3_21)
- Artanto, D. (2022). Strategi Kepemimpinan Transformasional untuk Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan Islam. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 12(2), 108–122. <https://doi.org/10.30863/ajmpi.v12i2.2706>
- Asmendri, F. (2015). *perencanaan PENDIDIKAN Teori, Aplikasi dan Riset* (1st

ed.). STAIN Batusangkar Press 2023.

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2005). Transformational leadership: Second edition. *Transformational Leadership: Second Edition*, 1–282. <https://doi.org/10.4324/9781410617095>

Fazis, M., & Tugiah, T. (2022). Perencanaan Proyek dan Penjadwalan Proyek. *Jurnal Sosial Teknologi*, 2(12), 1365–1377. <https://doi.org/10.59188/journalsostech.v2i12.517>

*Learning in practice Transformational leadership*. (2005). 331(September), 2005. Microbiology, P. (2023). This work is licensed under a Creative Commons Attribution- This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4 . 0 International License . *Jurnal Multidisiplin Saintek*, 45(1), 1–17.

Murniarti, E. (2014). Pengaruh penjaminan mutu, kepemimpinan transformasional, budaya akademik dan komitmen kerja terhadap kinerja dosen di kota Jambi. *Jurnal Dinamika Pendidikan*.

Murniarti, E. (2020). the Effect of the Quality Assurance, Transformational Leadership, Academic Culture, and Work Commitment for Lecture's Performance. *Palarch's Journal of Archaeology of Egypt / Egyptology*.

Pemerintah, P. (2022). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2022 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021 Tentang Standar Nasional Pendidikan. *Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2022*.

Rojul, A., & Satyanegara, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Sistem Reward Terhadap Total Quality Management. *MDP Student Conference*, 39–46. <https://jurnal.mdp.ac.id/index.php/msc/article/view/1662%0Ahttps://jurnal.mdp.ac.id/index.php/msc/article/download/1662/615>

Seyfried, M., & Pohlenz, P. (2018). Assessing quality assurance in higher education: quality managers' perceptions of effectiveness. *European Journal of Higher Education*. <https://doi.org/10.1080/21568235.2018.1474777>

Soegiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.

Stanley, M., Corke, D., & Suckling, T. P. (2023). Quality assurance. In *ICE Manual of Geotechnical Engineering Volume 2: Geotechnical design, construction and verification*. <https://doi.org/10.1680/icemge.66830.1485>

Sugiyono. (2011). sugiyono, metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d.

intro. In *Bandung Alf* (p. 143).

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (27th ed.). Alfabeta.

Syifauzzuhrah, N. (2022). *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu di Sekolah Dasar*. 2(1), 27–37.

Taufiq, O. H., Wardani, A. K., & Galuh, U. (2020). Karakter Kepemimpinan Ideal. *Jurnal MODERAT, Volume 6, Nomor 3*.

Yusri, A. Z. dan D. (2020). 濟無No Title No Title No Title. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(2), 809–820.

Zamawi, S. A., Akhyak, Teguh, Maftukhin, & Sokip. (2023). Implementation of Transformational Leadership of Madrasah Principals in State Tsanawiyah Madrasah (MTsN) 4 and State Tsanawiyah Madrasah (MTsN) 5 Tulungagung, East Java, Indonesia in Improving Performance Quality. *Journal of Education, Society and Behavioural Science*, 36(11), 17–29. <https://doi.org/10.9734/jesbs/2023/v36i111275>

*Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Darussalam*.  
<https://doi.org/10.30739/jmpid.v4i1.2158>.

Zamawi, S., , A., , T., , M., & , S. (2023). Implementation of Transformational Leadership of Madrasah Principals in State Tsanawiyah Madrasah (MTsN) 4 and State Tsanawiyah Madrasah (MTsN) 5 Tulungagung, East Java, Indonesia in Improving Performance Quality. *Journal of Education, Society and Behavioural Science*. <https://doi.org/10.9734/jesbs/2023/v36i111275>.