Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: galungwaknook@gmail.co

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
5 (3) 2025, Page: 28118-28131

Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Pengembangan Pendidikan Islam Di Madrasah Tsanawiyah Swasta Pondok Pesantren Taajussalam

Safitri[1], Novita Sari[2], Zaifaturridha[3]
Email: safitrifitri0000@gmail.com, novitasarinovi9988@gmail.com, zaifatur.ridha@ijmlangkat.ac.id
[1,2,3]Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah, Institut Jam'iyah Mahmudiyah, Sumatera Utara, Indonesia

Published: Oktober, 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi kepemimpinan transformasional Kepala Madrasah dalam pengembangan pendidikan Islam di MTs Taajussalam, dengan fokus pada tiga rumusan masalah: (1) bagaimana implementasi kepemimpinan transformasional Kepala Madrasah dalam membangun kreativitas, inovasi, dan pengembangan bakat santri melalui ekstrakurikuler; (2) bagaimana pengembangan sumber daya manusia dan mutu pendidikan Islam di MTs Taajussalam melalui seleksi guru, pelatihan, evaluasi, kurikulum, dan fasilitas; serta (3) faktor pendukung dan penghambat implementasi kepemimpinan transformasional dalam pengembangan pendidikan Islam. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik wawancara mendalam terhadap Kepala Madrasah, guru, dan tenaga kependidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepala Madrasah berhasil mewujudkan kepemimpinan transformasional melalui pemberdayaan guru yang kompeten (80% linier), inovatif, dan bersemangat mengikuti pelatihan; pengadaan 20 unit komputer sebagai sarana pembelajaran digital; penerapan kurikulum gabungan Merdeka Belajar dan Kurikulum Gontor; serta pengembangan ekstrakurikuler yang menunjang bakat santri. MTs Taajussalam telah mencapai akreditasi A, menandakan kualitas pendidikan yang tinggi. Namun, terdapat hambatan struktural yang signifikan: belum tersedianya smartboard, ketidakdisiplinan sebagian guru, dan beban kerja berlebihan pada satu orang tenaga kependidikan yang merangkap sebagai TU, operator, dan guru. Kutipan wawancara menggambarkan semangat transformasi: "Kami dorong guru-guru untuk berpikir out of the box, karena zaman sudah berubah, santri harus siap bersaing." (Kepala MTs Taajussalam, 2024). Namun, "Saya sendirian… kalau saya sakit, semua berhenti. Bagaimana mau fokus pada pengembangan pendidikan kalau urusan administrasi aja nggak kelar?" (Tenaga Kependidikan, 2024). Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun kepemimpinan transformasional berjalan kuat di level interpersonal, ia terhambat oleh sistem yang tidak mendukung. Penelitian ini merekomendasikan perlunya intervensi sistemik dari Dinas Agama dan pemerintah daerah untuk meningkatkan infrastruktur teknologi, memperkuat sistem disiplin, dan menambah tenaga kependidikan agar visi pendidikan Islam yang modern, berkarakter, dan berkelanjutan dapat terwujud secara optimal.

Keywords: *Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Pendidikan Islam, SDM Pendidikan, Mutu Pendidikan, MTs Taajussalam, Ekstrakurikuler, Kurikulum Merdeka, Kurikulum Gontor*

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Perlu diketahui bahwa pendidikan merupakan fondasi utama dalam pembentukan karakterdan peradaban bangsaIndonesia, sistem pendidikan terdiri dari berbagai jenis lembaga, termasuk madrasah yang menjadi salah satu pilar penting dalam pendidikan Islam. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam ini, peran kepala madrasah tidak dapat diabaikan. Sebagai pemimpin, Kepala Madrasah memiliki tanggung jawab besar dalam mengelola, memimpin dan mengarahkan seluruh kegiatan pendidikan di madrasah.

Menurut survei Political and Economic Risk Consultant (PERC), kualitas pendidikan di Indonesia berada pada urutan ke-12 dari 12 negara di Asia. Posisi Indonesia berada di bawah Vietnam. Data yang dilaporkan The World Economic Forum Swedia (2000), Indonesia memiliki daya saing yang rendah, yaitu hanya menduduki urutan ke-37 dari 57 negara yang disurvei di dunia. Dan masih menurut survei dari lembaga yang sama Indonesia hanya berpredikat sebagai follower bukan sebagai pemimpin teknologi dari 53 negara di dunia.

Kualitas pendidikan Indonesia yang rendah itu juga ditunjukkan dari data Balitbang (dalam Meda Denish, 2012: 1) bahwa dari 146.052 SD di Indonesia ternyata hanya delapan Madrasah saja yang mendapat pengakuan dunia dalam kategori The Primary Years Program (PYP). Dari 20.918 SMP di Indonesia ternyata juga hanya delapan Madrasah yang mendapat pengakuan dunia dalam kategori The Middle Years Program (MYP) dan dari 8.036 SMA ternyata hanya tujuh Madrasah saja yang mendapat pengakuan dunia dalam kategori The Diploma Program (DP)

Salah satu persoalan di dalam madrasah adalah kurang kompetennya Kepala Madrasah dalam memimpin madrasah. Berbagai usaha telah dilakukan pemerintah agar memperoleh Kepala Madrasah yang kompeten, berdaya saing dan dapat memimpin Madrasah ke arah yang lebih baik, diantaranya melalui berbagai pelatihan kepemimpinan dan peningkatan manajerial.

Kepala Madrasahmemiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan pendidikan. Bukan hanya bertanggung jawab untuk menjalankan administrasi harian, akan tetapi juga diharapkan menjadi agen perubahan yang mampu meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Kepala Madrasah memiliki peran ganda sebagai manajer dan pemimpin, yang harus mampu mengelola sumber daya manusia, mengembangkan kurikulum dan menjaga keberlangsungan madrasah(Hasan, 2022:27).

Dalam praktiknya peran Kepala Madrasah sebagai pemimpin pendidikan sering kali dihadapkan pada berbagai tantangan dan kompleksitas. Tantangan tersebut meliputi perubahan kebijakan pendidikan, keterbatasan sumber daya, dan tuntutan akan peningkatan kualitas pendidikan(Widodo, 2020:20). Selain itu, Kepala Madrasah juga dihadapkan pada tugas-tugas yang semakin kompleks, seperti mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran dan memfasilitasi kebutuhan pendidikan inklusifbagi semua siswa.

Guna menghadapi tantangan tersebut, Kepala Madrasah perlu memiliki kualitas kepemimpinan yang tangguh dan kompetensi yang memadai. Mereka harus mampu menjadi motivator, penggerak perubahan, dan pembina bagi seluruh stakeholder pendidikan di Madrasah(Aziz, 2021:42). Kualitas kepemimpinan Kepala Madrasah akan sangat berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi pengelolaan madrasah serta pencapaian tujuan pendidikan yang diinginkan.

Kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi prilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang kurang melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan maka akan mengakibatkan adanya disharmonisasi hubungan antara pemimpin yang dipimpin.

Kepemimpinan yang baik tentunya sangat berdampak pada tercapai tidaknya tujuan organisasi karena pemimpin memiliki pengaruh terhadap kinerja yang dipimpinnya. Kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan merupakan bagian kepemimpinan(Nurkolis, 2012:67). Konsep kepemimpin erat sekali hubungannya dengan konsep kekuasaan.Para pemimpin menggunakan kekuasaan sebagai alat untuk mencapai tujuan kelompok. Pemimpin mempunyai sasaran dan kekuasaan merupakan sarana untuk memudahkan pencapaian sasaran itu(Stephen,2015:44). Terdapat beberapa sumber dan bentuk kekuasaan, yaitu kekuasaan paksaan, legitimasi, keahlian, penghargaan, referensi, informasi dan hubungan.

Gaya kepemimpinan adalah sikap, gerak-gerik atau lagak yang dipilih oleh seorang pemimpin dalam menjalankan tugas kepemimpinannya. Gaya yang dipakai oleh seorang pemimpin satu dengan yang lain berlainan tergantung seituasi dan kondisi kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan menjadi norma prilaku yang dipergunakan seseorang pada saat orang tersebut mempengaruhi prilaku orang lain serta sebagai suatu pola prilaku konsisten yang ditunjukkan oleh pemimpin dan diketahui pihak lain ketika pemimpin berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain.

Kepemimpinan Transformasional disebut sebagai penerobos karena pemimpin semacam ini mempunyai kemampuan untuk membawa perubahan-perubahan yang sangat besar terhadap individu-

individu maupun organisasi dengan jalan: memperbaiki kembali (reinvent) karakter diri individu-individu dalam organisasi ataupun perbaikan organisasi, memulai proses penciptaan inovasi, meninjau kembali struktur, proses dan nilai-nilai organisasi agar lebih baik dan lebih relevan, dengan cara-cara yang menarik dan menantang bagi semua pihak yang terlibat dan mencoba untuk merealisasikan tujuan-tujuan organisasi yang selama ini dianggap tidak mungkin dilaksanakan.

Sejauh mana seorang pemimpin di sebut transformasional dapat di ukur dalam hubungannya dengan efek pemimpin tersebut terhadap para bawahan. Bawahan seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan hormat terhadap pemimpin tersebut dan mereka termotivasi untuk melakukan hal-hal yang lebih dari pada yang awalnya diharapkan pemimpin. Sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional, Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTs) memiliki tanggung jawab ganda: memberikan bekal ilmu pengetahuan umum sebagaimana sekolah pada umumnya, sekaligus menanamkan nilai-nilai ajaran Islam secara mendalam. Keberhasilan pencapaian tujuan tersebut sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan yang ada di dalamnya, terutama peran kepala madrasah sebagai motor penggerak pengembangan institusi.

Dalam dunia pendidikan modern, gaya kepemimpinan transformasional semakin relevan diterapkan. Kepemimpinan transformasional adalah bentuk kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk mencapai prestasi luar biasa dengan membangun visi bersama, meningkatkan kesadaran kolektif serta mengembangkan potensi individu. Gaya kepemimpinan ini tidak hanya fokus pada aturan dan struktur, tetapi lebih menekankan pada hubungan emosional, motivasi intrinsik dan pengembangan budaya organisasi yang positif.

Madrasah Tsanawiyah Swasta Taajussalam merupakan salah satu madrasah yang berada di tengah tantangan tersebut. Dengan jumlah tenaga pendidik dan kependidikan yang terbatas, madrasah ini menghadapi kendala dalam hal kapasitas pengelolaan dan pengembangan kurikulum. Namun, di tengah keterbatasan tersebut, Madrasah Tsanawiyah Swasta Taajussalam justru menunjukkan perkembangan yang signifikan dalam aspek mutu pendidikan. Fakta menunjukkan bahwa siswa-siswa madrasah ini mampu bersaing dengan siswa dari sekolah-sekolah favorit, baik dalam ajang akademik maupun non-akademik.

Keberhasilan ini tidak terlepas dari peran kepala madrasah yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional. Melalui pendekatan yang mengedepankan visi bersama, pemberdayaan guru dan pengembangan potensi siswa secara holistik, kepala madrasah berhasil menciptakan iklim pendidikan yang kondusif meskipun dengan sumber daya yang terbatas. Program ekstrakurikuler yang terstruktur dan berkelanjutan menjadi salah satu strategi utama dalam meningkatkan keterampilan (skill) siswa, sehingga mampu menutup kesenjangan kualitas dengan sekolah-sekolah unggulan.

Namun, pertanyaan mendasar yang muncul adalah bagaimana kepemimpinan transformasional kepala madrasah dapat diimplementasikan secara efektif dalam konteks keterbatasan SDM dan bagaimana pendekatan tersebut mampu mendorong peningkatan mutu pendidikan Islam secara nyata? Studi kasus di Madrasah Tsanawiyah Swasta Taajussalam menunjukkan bahwa meskipun jumlah staf TU terbatas, peningkatan mutu pendidikan tetap dapat dicapai melalui optimalisasi peran kepala madrasah sebagai agen perubahan, pemberdayaan komunitas madrasah serta pengembangan potensi siswa melalui ekstrakurikuler yang terarah.

Di Madrasah Tsanawiyah Swasta Taajussalam, implementasi kepemimpinan transformasional oleh Kepala Madrasah menjadi penting dalam rangka menjawab tantangan pendidikan Islam di era yang semakin kompetitif. Kepala Madrasah tidak hanya dituntut menjadi manajer administratif, tetapi juga sebagai pemimpin yang visioner, inovatif dan mampu menggerakkan seluruh stakeholder madrasah mulai dari guru, staf, siswa, hingga orang tua dalam mewujudkan visi pendidikan Islam yang holistik dan unggul.

Sejalan dengan itu, penelitian yang relevan dengan topik pembahasan ini adalah Penelitian yang dilakukan oleh Lailatul Munawaroh tahun 2020 sekripsi yang berjudul: "*Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Untuk Peningkatan Tenaga Kependidikan",* dalam penelitian ini membahas kepemimpinan transformasional kepala sekolah untuk peningkatan mutu tenaga pendidikan. Akan tetapi dalam penelitian ini yang melatarbelakangi penelitian ini yaitu, melihat tidak hanya tenaga pendidik yang harus diperhatikan oleh kepala sekolah, tetapi juga peran tenaga kependidikan juga

menjadi bagian dalam mencapai tujuan sekolah, peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah menjadi bagian penting dalam memberikan ransangan perubahan untuk mutu tenaga kependidikan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: dalam menjalankan kepemimpinan transformasional kepala sekolah menjalankan empat komponen kepemimpinan transformasional, yaitu: 1) kepala sekolah memberikan inspirasi yang baik melalui contoh langsung yang dilakukan oleh kepala sekolah, selain itu juga memberikan 2) pemberian perhatian kepala sekolah terhadap tenaga kependidikan membawa beberapa efek yang baik bagi penumbuhan semangat tenaga kependidikan dan memperbaiki mutu tenaga kependidikan melalui komunikasi yang baik dan rapat koordinasi, 3) merangsang intelektual dengan memberikan kesempatan pada tenaga kependidikan dalam menyusun rencana kerja sekolah dan penyelesaian masalah sekaligus penyampaian hal-hal dalam rapat koordinasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Lailatul Munawaroh tahun 2020 sekripsi yang berjudul: "*Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Untuk Peningkatan Tenaga Kependidikan",* dalam penelitian ini membahas kepemimpinan transformasional kepala sekolah untuk peningkatan mutu tenaga pendidikan. Akan tetapi dalam penelitian ini yang melatarbelakangi penelitian ini yaitu, melihat tidak hanya tenaga pendidik yang harus diperhatikan oleh kepala sekolah, tetapi juga peran tenaga kependidikan juga menjadi bagian dalam mencapai tujuan sekolah, peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah menjadi bagian penting dalam memberikan ransangan perubahan untuk mutu tenaga kependidikan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: dalam menjalankan kepemimpinan transformasional kepala sekolah menjalankan empat komponen kepemimpinan transformasional, yaitu: 1) kepala sekolah memberikan inspirasi yang baik melalui contoh langsung yang dilakukan oleh kepala sekolah, selain itu juga memberikan 2) pemberian perhatian kepala sekolah terhadap tenaga kependidikan membawa beberapa efek yang baik bagi penumbuhan semangat tenaga kependidikan dan memperbaiki mutu tenaga kependidikan melalui komunikasi yang baik dan rapat koordinasi, 3) merangsang intelektual dengan memberikan kesempatan pada tenaga kependidikan dalam menyusun rencana kerja sekolah dan penyelesaian masalah sekaligus penyampaian hal-hal dalam rapat koordinasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Ryan rahmawati tahun 2022 Tesis yang berjudul "*Implementasi kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan daya saing lembaga pendidikan Islam (studi multi kasus di man 2 ponorogo dan man 1 kota malang)*", fokus penelitian ini bagaimana strategi, implikasi dan implementasi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan daya saing lembaga pendidikan Islam.

Hasil penelitian pada penelitian ini menunjukkan implementasi kepemimpinan transformasional mengacu pada 4 prinsip dasar kepemimpinan transformasional yaitu pengaruh ideal dan karisma,inspirasi motivasi, ransangan intelektual, pertimbangan individu. Eko Yudhi Setiawan (2015) juga mengemukakan dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Iss Indonesia Di Rumah Sakit National Surabaya. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh yang signifikan dibandingkan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan yang memiliki pendidikan rendah walaupun tidak signifikan.

Chaerul Rofik (2019) dalam penelitian yang berjudul Kepemimpinan Transformasional Dalam Lembaga Pendidikan Madrasah menyimpulkan bahwa Transformasi esensinya adalah mengubah potensi menjadi energi nyata. Kepala madrasah yang mampu melakukan transformasi kepemimpinan berarti dapat mengubah potensi institusinya menjadi energi untuk meningkatkan mutu proses dan output pendidikan. Implementasi kepemimpinan transformasional dalam lembaga pendidikan madrasah merujuk pada bagaimana kepala madrasah dapat mengembangkan budaya unggul (the culture of exellence) di madrasah. Kepala madrasah hendaknya menekankan akan pentingnya membangun budaya yang memberikan kontribusi terhadap peningkatan kualitas proses pendidikan di madrasah. Langkah-langkah yang perlu dilakukan seperti, memahami budaya madrasah, komunitas madrasah memahami nilai-nilai keunggulan, elemen-elemen budaya, kualitas, membangun perubahan budaya sesuai tuntutan masyarakat. Dalam kondisi ini, maka kepemimpinan yang dibutuhkan dalam membangun budaya organisasi adalah kepemimpinan yang mencakup kemampuan teknis, manusiawi dan kependidikan.

Dari berbagai penelitian yang telah dilakukan sebelumnya mengenai kepemimpinan transformatif menunjukkan bahwa gaya tersebut banyak berhasil membawa perubahan kearah yang lebih baik, akan tetapi ada hal yang harus kita pahami bersama bahwa model kepemimpinan tersebut tidak dapat diterapkan oleh setiap daerah, situasi dan lembaga, karena masing-masing daerah, situasi, kondisi dan lembaga memiliki karakteristik yang berbeda-beda, dengan demikian peneliti pada dasarnya ingin melihat keberhasilan pengembangan pendidikan islam dalam batasan Sumber daya manusia dan Mutu pendidikan yang dilakukan kepala Madrasah Tsanawiyah Swasta Taajussalam dengan menggunakan gaya kepemimpinan Transformasional.

Penting untuk mengkaji secara mendalam bagaimana implementasi kepemimpinan transformasional di Madrasah Tsanawiyah Swasta Taajussalam berkontribusi terhadap pengembangan pendidikan Islam, khususnya dalam konteks pemberdayaan sumber daya manusia yang terbatas dan peningkatan mutu pendidikan melalui pengembangan skill siswa. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris tentang efektivitas kepemimpinan transformasional dalam mengatasi keterbatasan SDM serta menjadi inspirasi bagi madrasah-madrasah lain yang berada dalam situasi serupa.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ***"Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Pengembangan Pendidikan Islam Di Madrasah Tsanawiyah Swasta Pondok Pesantren Taajussalam".***

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk memahami secara mendalam implementasi kepemimpinan transformasional oleh kepala Madrasah Tsanawiyah Swasta Taajussalam. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi langsung, dan studi dokumen, dengan tujuan menggambarkan fenomena sosial di lapangan serta menelaah perspektif partisipan terkait strategi kepemimpinan, motivasi guru dan staf, serta pengembangan pendidikan Islam.

Penelitian dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Swasta Taajussalam, Desa Besilam, Kecamatan Padang Tualang, Kabupaten Langkat, pada periode 1 Mei hingga 31 September 2025. Lokasi ini dipilih karena relevan dengan fokus penelitian dan memungkinkan pengamatan langsung terhadap penerapan kepemimpinan transformasional serta dampaknya terhadap kegiatan belajar mengajar dan manajemen pendidikan di madrasah.

Subjek penelitian terdiri dari kepala madrasah sebagai fokus utama, dengan guru dan staf sebagai subjek pendukung untuk melengkapi data. Objek penelitian mencakup gaya dan strategi kepemimpinan transformasional, penerapannya dalam memotivasi tenaga pendidik, inovasi kurikulum, manajemen mutu, serta dampaknya terhadap budaya organisasi dan kualitas pendidikan Islam di madrasah. Data sekunder diperoleh dari dokumen madrasah, arsip administrasi, pedoman kurikulum, literatur, dan media publikasi yang relevan.

Analisis data dilakukan secara deskriptif menggunakan model Miles dan Huberman melalui tahap reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan. Untuk menjaga keabsahan data, peneliti menerapkan triangulasi sumber, metode, dan waktu, serta melakukan member check kepada narasumber. Dengan demikian, penelitian ini mampu menghasilkan pemahaman yang valid dan komprehensif mengenai implementasi kepemimpinan transformasional dalam pengembangan pendidikan Islam di Madrasah Tsanawiyah Swasta Taajussalam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pondok Pesantren Modern Taajussalaam merupakan lembaga pendidikan Islam yang berjiwa pesantren, bernilai universal, dan tidak berafiliasi pada golongan tertentu. Berdiri pada 20 Desember 2002, pesantren ini dikelola oleh Yayasan Pendidikan Taajussalaam dan memiliki berbagai fasilitas penunjang pembelajaran, seperti mushola, ruang belajar, laboratorium komputer, asrama, perpustakaan, kantin, lahan bercocok tanam, lapangan olahraga, serta akses internet gratis. Budaya pesantren menekankan nilai-nilai kejujuran, kerja sama, kebersihan, disiplin, dan saling percaya, yang dibiasakan dalam kegiatan harian, mingguan, dan tahunan, termasuk membaca Al-Qur'an, salat

berjamaah, dzikir, penguasaan bahasa Arab dan Inggris, upacara bendera, gotong royong, serta ekstrakurikuler seperti pramuka, silat, kaligrafi, pidato, dan seni musik.

Madrasah Tsanawiyah Swasta Taajussalaam memiliki kepala madrasah yang memimpin seluruh kegiatan pendidikan, tenaga kependidikan yang terbatas, dan 39 guru yang menangani bidang umum dan pendidikan Islam. Pembelajaran di madrasah dilaksanakan dalam 9 rombongan belajar dengan 192 santri, yang terbagi dalam kelas laki-laki dan perempuan. Visi, misi, dan budaya pendidikan yang diterapkan mendukung pembentukan karakter, kedisiplinan, dan kualitas akademik santri, sekaligus membentuk lingkungan sekolah yang kondusif dan berdaya saing.

A. Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah di Madrasah Tsanawiyah Swasta Taajussalam

Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan Kepala Madrasah Tsanawiyah Swasta Taajussalam, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan cenderung mengarah pada kepemimpinan transformasional. Salah satu ciri utamanya adalah dukungan penuh terhadap guru untuk berinovasi dalam pembelajaran dan mengembangkan metode yang kreatif. Kepala Madrasah menegaskan,

> *"Saya selalu mendorong guru-guru untuk tidak terpaku pada metode konvensional. Jika mereka punya ide kreatif untuk mengajar atau mengadakan kegiatan pembelajaran yang menyenangkan, saya dukung sepenuhnya, bahkan saya bantu untuk realisasinya."*

Pernyataan ini menunjukkan bahwa kepala madrasah memberi ruang bagi guru untuk berpikir kreatif dan mencoba pendekatan baru dalam pembelajaran. Pernyataan guru pendidikan Islam juga menegaskan hal ini,

> *"Kepala Madrasah mendukung setiap kreativitas dan inovasi yang dilakukan guru dalam pengajaran, kreativitas dilakukan agar murid mampu menerapkan pembelajaran dalam kehidupan sehari-hari, tidak hanya teori."*

Dukungan kepala madrasah diwujudkan melalui penyediaan fasilitas yang memadai, apresiasi terhadap metode pembelajaran baru, serta kebebasan bagi guru untuk mengekspresikan ide-ide kreatifnya. Dengan strategi ini, guru lebih termotivasi untuk menciptakan pembelajaran yang menyenangkan dan efektif, sehingga kualitas pendidikan di madrasah terus meningkat. Selain mendukung guru, kepala madrasah juga fokus pada peningkatan keterampilan santri. Beliau menegaskan,

> *"Kami ingin lulusan Madrasah ini tidak hanya unggul dalam ilmu agama, tetapi juga punya keterampilan yang bisa mereka gunakan di masa depan. Maka kami buat program-program keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan zaman."*

Upaya ini diwujudkan melalui pelatihan khusus, kelas tambahan, dan kerja sama dengan pihak luar, sehingga santri dapat menguasai keterampilan akademik maupun non-akademik. Fokus pada pengembangan keterampilan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala madrasah tidak hanya menekankan aspek pengetahuan, tetapi juga kemampuan praktis yang relevan dengan kebutuhan dunia modern. Pengembangan ekstrakurikuler menjadi bagian penting dalam kepemimpinan transformasional di madrasah. Kepala Madrasah menyatakan,

> *"Bakat anak-anak itu berbeda-beda. Ada yang suka olahraga, ada yang suka kesenian, ada juga yang suka olahraga. Jadi kami fasilitasi mereka lewat ekstrakurikuler yang variatif."*

Kegiatan ekstrakurikuler ini meliputi seni, olahraga, teknologi, public speaking dalam tiga bahasa, kaligrafi, muhadatsah, serta kegiatan keagamaan seperti tilawah dan berzanji. Dengan berbagai pilihan ini, setiap santri dapat menemukan bidang yang sesuai dengan minat dan potensinya, sehingga perkembangan karakter dan bakat mereka dapat dioptimalkan.

Dukungan kepala madrasah terhadap pengembangan guru dan santri juga tercermin dalam penciptaan ekosistem pendidikan yang progresif. Guru diberi kebebasan dan motivasi untuk mengembangkan metode pembelajaran inovatif, sementara santri dibimbing untuk menguasai keterampilan akademik, non-akademik, dan kegiatan ekstrakurikuler yang bervariasi. Pendekatan ini menciptakan lingkungan belajar yang dinamis, partisipatif, dan berorientasi pada kualitas, yang sejalan dengan prinsip kepemimpinan transformasional.

Secara keseluruhan, implementasi kepemimpinan transformasional di Madrasah Tsanawiyah Swasta Taajussalam terlihat dalam tiga aspek utama: pertama, dukungan penuh terhadap guru dalam pengembangan kreativitas dan inovasi pembelajaran; kedua, orientasi pada peningkatan keterampilan santri melalui program pembinaan yang relevan dengan kebutuhan zaman; dan ketiga, pengembangan kegiatan ekstrakurikuler untuk menyalurkan bakat dan minat peserta didik. Kepemimpinan ini berdampak pada penguatan kompetensi guru, optimalisasi potensi santri, serta terciptanya budaya pendidikan yang progresif dan berdaya saing.

Dengan demikian, gaya kepemimpinan transformasional yang dijalankan kepala madrasah mampu membentuk ekosistem pendidikan yang mendukung pengembangan sumber daya manusia secara menyeluruh, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun pengembangan karakter. Madrasah mampu menjadi lembaga yang adaptif terhadap perubahan zaman, inovatif dalam metode pembelajaran, dan responsif terhadap kebutuhan guru serta santri, sehingga tercapai tujuan pendidikan Islam yang komprehensif.

B. Pengembangan Pendidikan Islam dalam bidang SDM dan Mutu Pendidikan di Madrasah Tsanawaiyah Swasta Taajussalam

Penelitian ini menggambarkan pengembangan pendidikan Islam di Madrasah Tsanawiyah Swasta Taajussalam, khususnya dalam aspek sumber daya manusia dan mutu pendidikan. Hasil kajian menunjukkan bahwa pengelolaan SDM dan mutu pendidikan menjadi faktor krusial dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Berdasarkan wawancara dengan kepala madrasah, pengembangan SDM dilakukan melalui beberapa tahap yang saling mendukung. Pertama, proses seleksi guru dilakukan secara ketat dan teliti untuk memastikan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan madrasah. Kepala Madrasah menegaskan,

> *"Kami sangat selektif dalam memilih guru. Kami pastikan kompetensinya memadai dan sekitar 80% sudah linier dengan bidang yang diajarkan."*

Selain seleksi yang ketat, peningkatan kompetensi guru juga menjadi fokus utama. Kepala Madrasah memfasilitasi guru untuk mengikuti berbagai pelatihan dan workshop, baik daring maupun luring, yang relevan dengan perkembangan pendidikan dan kebutuhan pembelajaran. Beliau menyampaikan,

> *"Kami fasilitasi guru-guru agar ikut pelatihan baik daring maupun luring. Seperti MGMP, Penyusunan Kurikulum, Dunia pendidikan terus berubah, jadi guru juga harus adaptif."*

Pelatihan yang diberikan mencakup pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran, penyusunan RPP berbasis Kurikulum Merdeka, pendekatan pembelajaran aktif dan kontekstual, serta integrasi nilai-nilai pesantren dalam proses belajar mengajar.

Evaluasi rutin juga diterapkan untuk menjaga mutu pembelajaran. Kepala Madrasah menyatakan,

> *"Evaluasi itu penting, jadi setiap bulan bisa sampai tiga kali kami adakan, baik secara formal maupun informal."*

Sistem evaluasi ini memungkinkan perbaikan berkelanjutan dan respons cepat terhadap kelemahan dalam proses belajar mengajar. Selain itu, pengembangan kurikulum di madrasah dilakukan dengan menggabungkan Kurikulum Merdeka dan Kurikulum Pesantren Gontor. Kepala Madrasah menjelaskan,

> *"Kami ingin siswa punya akhlak dan ilmu, jadi kami ambil kurikulum Merdeka untuk kemampuan akademik dan kurikulum Gontor untuk karakter serta nilai Islam."*

Pendekatan ini memungkinkan santri tidak hanya unggul secara akademik, tetapi juga memiliki akhlak mulia, kemandirian, dan kemampuan berbahasa Arab dan Inggris. Madrasah juga menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi melalui penyediaan fasilitas pembelajaran digital. Sebanyak 20 unit komputer disiapkan untuk mendukung pembelajaran berbasis TIK, ujian komputer, dan pelatihan guru dalam penggunaan media digital. Kepala Madrasah menyampaikan,

"Sekarang semua serba digital, jadi kami siapkan laboratorium komputer dengan 20 unit untuk mendukung pembelajaran." Fasilitas ini menjadi bagian dari upaya madrasah menjawab tantangan pendidikan abad 21.

Akreditasi menjadi indikator kualitas pendidikan yang diakui secara nasional. Madrasah Tsanawiyah Swasta Taajussalam telah memperoleh akreditasi A, yang menunjukkan bahwa standar pendidikan yang diterapkan memenuhi regulasi BAN-S/M. Kepala Madrasah menyatakan,

"Alhamdulillah sekolah kita sudah akreditasi A. Itu menunjukkan bahwa mutu pendidikan kita diakui, meskipun masih ada beberapa hal yang harus terus diperbaiki."

Meski demikian, madrasah menghadapi kendala pada aspek tenaga kependidikan. Hanya terdapat satu tenaga kependidikan yang menangani berbagai bidang administrasi dan operasional, sehingga sebagian tugas dibantu oleh guru. Salah satu guru menuturkan,

"Di sini masih ada guru yang merangkap jadi TU, operator, sekaligus mengajar. Akan tetapi tugas-tugas tenaga kependidikan lainnya dibantu oleh guru-guru lain seperti guru-guru membantu mengerjakan tugas kemudian dikumpulkan dan diinput oleh satu orang yang bertanggung jawab."

Kepala Madrasah menambahkan,

"Ya memang benar, tenaga kependidikan hanya 1 orang di madrasah ini, akan tetapi sampai saat ini semua masih terkendali karena dibantu oleh guru-guru lain ketika ada kerjaan prioritas yang harus diselesaikan dan dikirim."

Pernyataan serupa juga disampaikan oleh tenaga kependidikan itu sendiri,

"Untuk urusan administrasi, pelayanan publik dari lini tenaga kependidikan seperti Tata Usaha dan Operator ditugaskan saya sendiri, akan tetapi dibantu oleh guru-guru lain juga."

Kondisi ini menunjukkan bahwa keterbatasan tenaga kependidikan dapat memengaruhi efektivitas manajemen pendidikan. Oleh karena itu, pembagian tugas yang jelas antara tenaga pendidik dan tenaga kependidikan menjadi syarat mutlak agar operasional madrasah berjalan optimal. Secara keseluruhan, strategi pengembangan SDM dan mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Swasta Taajussalam, mulai dari seleksi guru, peningkatan kompetensi, evaluasi rutin, penggabungan kurikulum, pemanfaatan teknologi, hingga pengelolaan tenaga kependidikan, berkontribusi pada tercapainya kualitas pendidikan Islam yang menyeluruh dan adaptif terhadap tantangan zaman.

C. Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Pengembangan Pendidikan Islam di Madrasah Tsanawiyah Swasta Taajussalam

Penelitian ini mengidentifikasi faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam implementasi kepemimpinan transformasional di Madrasah Tsanawiyah Swasta Taajussalam. Salah satu faktor pendukung utama adalah tersedianya sarana dan prasarana yang memadai. Berdasarkan wawancara dengan kepala madrasah, fasilitas seperti komputer, perangkat pembelajaran sederhana, dan sarana penunjang lainnya sangat membantu guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Kepala madrasah menyampaikan,

"Alhamdulillah, di madrasah ini sudah tersedia komputer dan sarana lain yang cukup mendukung proses pembelajaran. Hal ini sangat membantu guru dalam mengembangkan pembelajaran yang lebih modern dan efektif."

Ketersediaan sarana ini mempermudah guru dalam mengintegrasikan teknologi, meskipun fasilitasnya belum sepenuhnya modern, sehingga memaksimalkan proses pembelajaran yang lebih interaktif dan kreatif.

Selain sarana, kompetensi guru dan semangat mereka dalam pengembangan diri menjadi faktor penting lain yang mendukung kualitas pendidikan. Guru-guru di madrasah ini sebagian besar memiliki latar belakang pendidikan yang linier dengan mata pelajaran yang diajarkan, sekitar 80%, dan menunjukkan motivasi tinggi untuk mengikuti pelatihan, workshop, maupun seminar guna menyesuaikan diri dengan perkembangan pendidikan modern. Kepala madrasah menegaskan,

"Guru-guru di sini cukup kompeten, banyak yang latar belakangnya sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan. Mereka juga semangat mengikuti pelatihan-pelatihan agar tidak ketinggalan perkembangan zaman."

Dorongan kepala madrasah sebagai pemimpin transformasional berperan penting dalam memotivasi guru untuk terus meningkatkan kompetensi, yang pada akhirnya berkontribusi pada mutu pendidikan yang lebih baik.

Inovasi dan kreativitas guru dalam proses pembelajaran juga menjadi pendukung utama. Guru tidak terpaku pada metode konvensional, tetapi terus mencoba pendekatan baru dengan memanfaatkan media pembelajaran sederhana maupun teknologi yang tersedia. Seorang guru menyampaikan,

"Kami selalu berusaha membuat pembelajaran yang kreatif, misalnya menggunakan media pembelajaran sederhana, atau memanfaatkan teknologi yang ada agar siswa lebih antusias."

Upaya ini sejalan dengan ciri kepemimpinan transformasional, terutama intellectual stimulation, di mana guru didorong untuk berpikir inovatif dan menemukan cara-cara baru dalam pengajaran, sehingga proses belajar mengajar menjadi lebih menyenangkan dan efektif bagi siswa.

Meski begitu, terdapat sejumlah faktor penghambat yang perlu diperhatikan. Salah satunya adalah keterbatasan sarana teknologi modern. Walaupun sudah tersedia komputer, fasilitas seperti smartboard atau perangkat interaktif lainnya belum ada, padahal alat tersebut akan sangat mendukung model pembelajaran digital yang interaktif. Kepala madrasah menjelaskan,

"Kalau untuk sarana memang masih terbatas, misalnya belum ada smartboard atau alat interaktif lain. Padahal itu sangat membantu guru dalam mengajar lebih variatif."

Keterbatasan ini dapat menjadi hambatan dalam pengembangan pembelajaran berbasis teknologi, yang menjadi salah satu visi dalam kepemimpinan transformasional. Faktor penghambat lainnya adalah disiplin guru yang belum merata. Walaupun sebagian besar guru memiliki kompetensi dan semangat tinggi, masih ada sebagian kecil yang kurang disiplin, misalnya datang terlambat atau tidak tepat waktu masuk kelas. Salah satu guru menuturkan,

"Kendalanya ada juga beberapa guru yang kurang disiplin, misalnya datang terlambat atau tidak tepat waktu masuk kelas. Ini jadi tantangan bagi kepala madrasah untuk terus memotivasi mereka."

Kurangnya disiplin dapat memengaruhi efektivitas kepemimpinan transformasional, khususnya dalam hal idealized influence dan inspirational motivation, sehingga kepala madrasah perlu terus membina dan memotivasi guru agar menjadi teladan bagi santri. Selain itu, keterbatasan tenaga kependidikan menjadi hambatan yang signifikan. Madrasah hanya memiliki satu tenaga kependidikan, sehingga banyak pekerjaan administrasi menumpuk dan membutuhkan bantuan dari guru. Tenaga kependidikan menjelaskan,

"Di madrasah ini hanya ada satu tenaga kependidikan, sehingga pekerjaan administrasi sering menumpuk. Hal ini cukup menghambat kelancaran operasional." Kepala madrasah menambahkan, *"Ya memang benar, tenaga kependidikan hanya 1 orang di madrasah ini, akan tetapi sampai saat ini semua masih terkendali karena dibantu oleh guru-guru lain ketika ada kerjaan prioritas yang harus diselesaikan dan dikirim."*

Kondisi ini menunjukkan pentingnya strategi pengelolaan SDM, misalnya pelatihan guru tertentu untuk membantu administrasi atau pengusulan penambahan tenaga kependidikan, agar manajemen madrasah dapat berjalan lebih efisien.

Secara keseluruhan, faktor pendukung seperti sarana prasarana memadai, kompetensi dan semangat guru, serta inovasi dalam pembelajaran menjadi fondasi keberhasilan implementasi kepemimpinan transformasional di Madrasah Tsanawiyah Swasta Taajussalam. Sementara itu, hambatan berupa keterbatasan sarana teknologi modern, disiplin guru yang belum merata, dan minimnya tenaga kependidikan menjadi tantangan yang perlu diatasi agar kepemimpinan transformasional dapat berjalan optimal dan berdampak pada peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh.

PEMBAHASAN

A. Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Pengembangan Pendidikan Islam di Madrasah Tsanawiyah Swasta Taajussalam

Berdasarkan analisis data dari wawancara, observasi, dan dokumentasi di Madrasah Tsanawiyah Swasta Taajussalam, dapat disimpulkan bahwa implementasi kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam pengembangan pendidikan Islam pada bidang SDM dan mutu pendidikan tergolong berhasil. Beberapa pencapaian utama antara lain adalah pengembangan ekstrakurikuler sebagai wadah untuk menyalurkan dan mengembangkan bakat santri, kreativitas guru yang terus didorong, serta dukungan kepala madrasah dalam penerapan metode pembelajaran inovatif. Meskipun demikian, terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan untuk mencapai implementasi yang lebih optimal, seperti kurangnya tenaga kependidikan, sarana prasarana penunjang kurikulum Merdeka yang belum memadai, serta masih adanya guru yang kurang disiplin.

1. Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah

Menurut Van Meter dan Van Horn (1975: 447–488), implementasi adalah tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok administratif dan politis yang diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam keputusan kebijakan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kepemimpinan transformasional di Madrasah Tsanawiyah Swasta Taajussalam mencerminkan empat dimensi utama kepemimpinan transformasional menurut Bass dan Avolio (1994), yaitu:

a. Inspirational Motivation (Motivasi Inspirasional)

Inspirational motivation menekankan kemampuan pemimpin untuk memberikan motivasi dan tujuan yang menantang namun bermakna bagi bawahannya. Kepala madrasah mampu memberikan motivasi yang menginspirasi guru dan santri untuk terus berkembang. Visi madrasah yang jelas, seperti meningkatkan kualitas pendidikan Islam secara modern tanpa menghilangkan nilai spiritual, mampu mendorong seluruh warga madrasah untuk berpartisipasi aktif, kreatif, dan inovatif.

b. Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual)

Kepala madrasah mendorong guru untuk berpikir kreatif, inovatif, dan solutif dalam menghadapi tantangan pembelajaran. Strategi seperti "Membangun Ruang Aman untuk Eksperimen" memberikan kesempatan bagi guru untuk mencoba metode baru tanpa evaluasi formal. Contoh nyata implementasi ini antara lain: guru Biologi melakukan eksperimen praktikum dengan bahan nyata, guru Fiqh mengintegrasikan teori dengan praktik sholat, dan guru Matematika mengajarkan statistik melalui data jamaah sholat lima waktu. Pendekatan ini menumbuhkan pemikiran kritis dan solusi kreatif pada guru dan santri.

c. Individualized Consideration (Pertimbangan Individual)

Kepala madrasah memperlakukan santri sebagai individu dengan potensi unik. Strategi yang diterapkan meliputi:

- Mapping Potensi Santri: Wawancara personal untuk mengetahui minat, bakat, dan aspirasi santri yang dicatat dalam *Student Potential Portfolio*.
- Pengembangan Ekstrakurikuler Berbasis Bakat: Santri memilih ekstrakurikuler sesuai bakat dan minat, dengan berbagai program unik seperti *Debate & Public Speaking*, *Nasyid Modern & Music Production*, *Taajussalam Mencari Bakat*, dan *Kreasi Tari*.

d. Idealized Influence (Pengaruh Ideal)

Kepala madrasah menjadi teladan moral melalui komitmen terhadap pengembangan madrasah. Teladan ini tercermin dalam keterlibatan langsung dalam program, pengambilan keputusan progresif, dan konsistensi dalam mempromosikan nilai-nilai inovatif serta spiritual.

Secara keseluruhan, implementasi kepemimpinan transformasional di MTs Taajussalam menciptakan budaya inovasi dan pengembangan diri, menjadikan madrasah adaptif, kreatif, dan kompetitif. Kepemimpinan ini menggabungkan nilai moral, visi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian terhadap individu sehingga madrasah menjadi ruang penciptaan nilai bukan sekadar tempat hafalan.

B. Pengembangan Pendidikan Islam dalam Bidang SDM dan Mutu Pendidikan

Pengembangan SDM dan mutu pendidikan di madrasah berkaitan dengan pengadaan kesempatan belajar, program pelatihan, evaluasi berkelanjutan, serta pengembangan kurikulum dan fasilitas. Berdasarkan temuan penelitian, pengembangan pendidikan Islam di MTs Taajussalam dilakukan secara sistematis melalui lima dimensi:

- Seleksi Guru yang Teliti dan Linier
  Sekitar 80% guru memiliki latar belakang pendidikan sesuai mata pelajaran yang diajarkan. Seleksi ini memastikan guru tidak hanya memahami ilmu agama, tetapi juga mampu mengajarkannya secara pedagogis, sesuai standar kompetensi guru dari Kemenag RI (2021).
- Fasilitasi Pengembangan Kompetensi Guru
  Pelatihan intensif yang bersifat partisipatif memperlihatkan kepemimpinan berorientasi pertumbuhan (*growth-oriented leadership*). Guru dapat memilih topik pelatihan sesuai kebutuhan sehingga pelatihan menjadi *demand-driven*.
- Evaluasi Berkelanjutan
  Evaluasi dilakukan 2–3 kali per bulan dengan pendekatan non-punitive, menciptakan budaya *continuous quality improvement (CQI)* dan *psychological safety*. Sistem ini memastikan perbaikan berkelanjutan dan mendukung inovasi guru.
- Integrasi Kurikulum Merdeka dan Kurikulum Gontor
  Madrasah berhasil memadukan nilai tradisional dan modern: disiplin, kemandirian, bahasa asing, dan pembelajaran berbasis proyek. Integrasi ini menyeimbangkan ilmu umum dan agama secara holistik.
- Infrastruktur Pendukung Pembelajaran
  Terdapat 20 unit komputer yang digunakan secara produktif untuk pembelajaran digital, termasuk menghafal Al-Qur'an, pembuatan konten dakwah digital, dan praktik pembelajaran berbasis teknologi.
- Tantangan Struktural
  Keterbatasan tenaga kependidikan yang hanya satu orang menimbulkan beban berlebihan. Hal ini dapat menyebabkan *burnout*, menurunkan kualitas layanan administrasi, dan menghambat inovasi. Strategi yang disarankan termasuk perekrutan tenaga tambahan, pembagian tugas administratif, dan advokasi anggaran oleh kepala madrasah.

C. Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan wawancara dan observasi, faktor pendukung dan penghambat dalam implementasi kepemimpinan transformasional di MTs Taajussalam adalah sebagai berikut:

a. Faktor Pendukung

- Sarana dan Prasarana Memadai
  Ketersediaan komputer, laboratorium TI, dan akses internet mendukung stimulasi intelektual dan inovasi guru.
- Kompetensi dan Semangat Pengembangan Diri Guru
  Guru aktif mengikuti pelatihan, seminar, dan diklat, yang meningkatkan keterampilan pedagogis serta pemahaman tarbiyah.
- Inovasi dan Kreativitas Guru dalam Pembelajaran
  Guru merancang modul dan kegiatan kreatif berbasis nilai Islam, seperti modul Ramadan Penuh Inspirasi, yang menggabungkan agama, seni, dan teknologi.

b. Faktor Penghambat

- Kurangnya Sarana Teknologi Modern
  Belum tersedianya smartboard membatasi stimulasi multisensori dan inovasi metode pembelajaran.
- Ketidakdisiplinan Guru
  Ketidakdisiplinan sebagian guru mengurangi legitimasi moral kepala madrasah dan merusak budaya organisasi berbasis nilai.
- Terbatasnya Tenaga Kependidikan
  Hanya satu tenaga kependidikan untuk administrasi, logistik, dan keuangan, sehingga membatasi efisiensi dan keberlanjutan inovasi.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa implementasi kepemimpinan transformasional Kepala Madrasah di Madrasah Tsanawiyah Swasta Taajussalam secara keseluruhan cukup berhasil. Kepala madrasah mampu memotivasi guru dan santri melalui visi yang inspiratif, mendorong kreativitas dan inovasi dalam pembelajaran, serta memberikan perhatian personal terhadap potensi setiap individu. Keberhasilan ini tercermin dari peningkatan mutu pendidikan, integrasi kurikulum Merdeka dengan nilai-nilai tradisional Gontor, serta pengembangan ekstrakurikuler yang adaptif terhadap bakat dan minat santri. Guru yang kompeten dan termotivasi menjadi faktor utama dalam mewujudkan budaya madrasah yang inovatif, progresif, dan berorientasi masa depan.

Namun, keberhasilan tersebut masih dihadapkan pada beberapa kendala struktural dan sistemik yang perlu perhatian serius. Kekurangan tenaga kependidikan, sarana teknologi modern yang terbatas, dan ketidakdisiplinan sebagian guru menjadi hambatan dalam mencapai efektivitas kepemimpinan secara optimal. Oleh karena itu, diperlukan upaya penguatan sistemik melalui penambahan tenaga administrasi, peningkatan infrastruktur digital, penerapan aturan disiplin yang konsisten, serta pengembangan kapasitas manajerial kepala madrasah. Dengan kombinasi kepemimpinan transformasional yang terus ditingkatkan dan dukungan sistemik yang memadai, Madrasah Tsanawiyah Swasta Taajussalam memiliki potensi besar untuk menjadi lembaga pendidikan Islam yang unggul, adaptif, dan berkelanjutan.

Conclusions

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa implementasi kepemimpinan transformasional Kepala Madrasah di Madrasah Tsanawiyah Swasta Taajussalam secara keseluruhan cukup berhasil. Kepala madrasah mampu memotivasi guru dan santri melalui visi yang inspiratif, mendorong kreativitas dan inovasi dalam pembelajaran, serta memberikan perhatian personal terhadap potensi setiap individu. Keberhasilan ini tercermin dari peningkatan mutu pendidikan, integrasi kurikulum Merdeka dengan nilai-nilai tradisional Gontor, serta pengembangan ekstrakurikuler yang adaptif terhadap bakat dan minat santri. Guru yang kompeten dan termotivasi menjadi faktor utama dalam mewujudkan budaya madrasah yang inovatif, progresif, dan berorientasi masa depan.

Namun, keberhasilan tersebut masih dihadapkan pada beberapa kendala struktural dan sistemik yang perlu perhatian serius. Kekurangan tenaga kependidikan, sarana teknologi modern yang terbatas, dan ketidakdisiplinan sebagian guru menjadi hambatan dalam mencapai efektivitas kepemimpinan secara optimal. Oleh karena itu, diperlukan upaya penguatan sistemik melalui penambahan tenaga administrasi, peningkatan infrastruktur digital, penerapan aturan disiplin yang konsisten, serta pengembangan kapasitas manajerial kepala madrasah. Dengan kombinasi kepemimpinan transformasional yang terus ditingkatkan dan dukungan sistemik yang memadai, Madrasah Tsanawiyah Swasta Taajussalam memiliki potensi besar untuk menjadi lembaga pendidikan Islam yang unggul, adaptif, dan berkelanjutan.

REFERENSI

Amin, A. (2016). *Pendidikan Islam di Era Globalisasi*. Jakarta: Amzah.

Avolio, B. J. (1994). Transformational leadership, charisma, and beyond. In J. G. Hunt, B. R. Baliga, H. P. Dachler, & C. A. Schriesheim (Eds.), *Emerging leadership vistas* (pp. 29–49).

Aziz. (2021). Kualitas kepemimpinan kepala madrasah dan dampaknya terhadap kinerja sekolah. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan Islam*, 34–45.

Badan Penelitian dan Pengembangan (Balitbang) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. (2012). *Data Statistik Pendidikan Nasional*. Jakarta: Kemdikbud.

Bartram, T., & Casimir, G. (2013). The relationship between leadership and follower in-role performance and satisfaction with the leader. *Leadership & Organization Development Journal*, 4–19.

Bass, B. M. (2004). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.

Burns, J. M. (2000). *Leadership*. New York: Harper and Row.

Cucu Sahana, N. H. (2009). *Konsep Strategi Pembelajaran*. Bandung: PT Refika Aditama.

Direktorat Pendidikan Dasar dan Menengah (Dit. Dikdasmen). (2013). *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Madrasah, Buku I Konsep dan Pelaksana*. Jakarta: Grasindo.

dkk, M. (2018). *Kepemimpinan dan Kewirausahaan*. Medan: Perdana Publishing.

Eko Yudhi Setiawan. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia di Rumah Sakit National Surabaya.

Fitri Wahyuni. (2021). Kepemimpinan transformasional dalam pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 141–162.

Goggin, M. L., Bowman, A. O'M., Lester, J. P., & O'Toole, L. J. (1990). *Implementation theory and practice: Toward a third generation*. Glenview, IL: Scott Foresman.

Hasan. (2022). Peran kepala madrasah dalam menghadapi tantangan pendidikan kontemporer. *Jurnal Pendidikan Islam*, 26–45.

Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hermino, A. (2018). *Kepemimpinan Pendidikan di Era Globalisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Ida Siswatiningsih, Kusdi Raharjo, & Arik Prasetya. (2018). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap budaya organisasi, motivasi kerja, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(2), 146–157.

Idris, Z. (2006). *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: PT. Gramedia.

Kementerian Pendidikan Nasional. (2007). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah*. Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional.

Krishnan, V. R. (2010). Transformational leadership and outcomes: Role of relationship duration. *Leadership & Organization Development Journal*, 45–56.

Mai Dhuhani, E. (2018). Manajemen pondok pesantren: Studi pengelolaan santri muallaf di Pondok Pesantren Al Anshar Ambon. *Jurnal Fikratuna*, 54–70.

Maswan. (2020). Manajemen peningkatan mutu sekolah. *Jurnal Tarbawi*, 21–24.

Meda Denish. (2012). Kualitas pendidikan Indonesia dalam sorotan. Tidak dipublikasikan. Dikutip dalam Laporan Balitbang Kemdikbud.

Moye, J., & Henkin, A. (2015). Exploring associations between employee empowerment and interpersonal trust in managers. *Journal of Management Development*, 101–117.

Muhith, B. A. (2019). *Transformational leadership: Ilustrasi di bidang organisasi pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Mulyasa, E. (2013a). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.

Mulyasa, E. (2013b). *Menjadi kepala sekolah profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mulyasa, E. (2018). *Menjadi kepala sekolah profesional dalam konteks mensukseskan MBS*. Jakarta: Gramedia.

Mutohar, P. M. (2013). *Manajemen mutu sekolah*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

Nasir Usman, Y. S. (2018). Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan: Pengambilan keputusan studi lanjut. Tesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 10–16.

Nirta. (2021). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMK Negeri 1 Makassar. *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pengembangan Pembelajaran*, 13–25.
Nurkolis. (2012). *Manajemen berbasis sekolah*. Jakarta: PT. Grasindo.
Political and Economic Risk Consultant (PERC). (2000). *Asia Risk Assessment Report*. Hong Kong: PERC.
Rafsanjani, H. (2020). *Jurnal Masharif al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 23–28.
Rahmad. (2019). *Ayat-ayat al-Quran tentang manajemen pendidikan Islam*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia.
Reidy Muhammad, Mochamad Djudi, & Yuniadi Mayowan. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia di Rumah Sakit National Surabaya. *eJurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA*, 1(1).
RI, Depdiknas. (2005). *Pedoman pengembangan kurikulum pendidikan agama Islam*. Jakarta: Direktorat Jenderal Kelembagaan Agama Islam.
Risnawati. (2020). *Administrasi dan supervisi pendidikan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
Robbins, S. P. (2011). *Organisational behaviour: Global and South African perspective*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
Robbins, S. P. (2015). *Perilaku organisasi* (Edisi 10). Jakarta: PT. Indeks.
Rohiat. (2014). *Manajemen sekolah*. Bandung: Refika Aditama.
Siagian, S. P. (2005). *Manajemen strategik*. Jakarta: Bumi Aksara.
Sagala, S. (2010). *Manajemen strategik dalam peningkatan mutu pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
Syah Putra, R. (2017). Mutu pendidikan pada SMA Negeri 3 Meulaboh, Kecamatan Johan Pahlawan, Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 24–28.
The World Economic Forum. (2000). *Global Competitiveness Report 2000*. Geneva: WEF.
UNESCO. (2000). *Human Development Report 2000*. New York: United Nations Development Programme.
Van Meter, D. S., & Van Horn, C. E. (1975). The policy implementation process: A conceptual framework. *Administration & Society*, 6(4), 447–488.
Widodo. (2020). Strategi kepala madrasah dalam mengelola sumber daya manusia di era globalisasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 19–25."