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

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (1) 2026, Page: 21860-21870

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA MADRASAH DALAM MEMBANGUN BUDAYA ORGANISASI ISLAMI: PERSPEKTIF TEORI MANAJEMEN PERUBAHAN DAN NILAI-NILAI PROFETIK

Erly Zahara[1], Tati Lasmita[2], Yulia Tri Samiha[3], Leny Marlina[4]

[1,2,3,4] Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

E-mail: erlyzahara_25052170026@radenfatah.ac.id[1], tatilasmita_25052170036@radenfatah.ac.id[2], yuliatrisamiha_uin@radenfatah.ac.id[3], lenymarlina_uin@radenfatah.ac.id[4]

Published: April , 2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam membangun budaya organisasi Islami melalui perspektif teori manajemen perubahan dan nilai-nilai profetik. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus yang dilaksanakan di madrasah yang menunjukkan praktik kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi Islami yang kuat. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi dengan analisis data menggunakan model Miles dan Huberman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah mengimplementasikan kepemimpinan transformasional melalui perumusan visi yang jelas, komunikasi inspiratif, pemberdayaan sumber daya manusia, dan penciptaan sistem pendukung. Nilai-nilai profetik yang meliputi shiddiq, amanah, tabligh, dan fathonah terinternalisasi dalam praktik kepemimpinan dan memberikan dimensi spiritual yang membedakannya dengan kepemimpinan transformasional konvensional. Strategi manajemen perubahan diterapkan secara sistematis melalui diagnosis organisasi, perencanaan perubahan, implementasi partisipatif, dan institusionalisasi budaya organisasi. Kepemimpinan transformasional berbasis nilai profetik terbukti efektif dalam membangun budaya organisasi Islami yang berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran, prestasi siswa, dan daya saing madrasah. Penelitian ini menyimpulkan bahwa integrasi kepemimpinan transformasional, nilai-nilai profetik, dan manajemen perubahan menghasilkan model kepemimpinan yang kontekstual dan efektif untuk membangun madrasah sebagai institusi pendidikan Islam yang unggul dan berkarakter.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Islami, Nilai-Nilai Profetik

ABSTRACT

This research aims to analyze the transformational leadership of madrasah principals in building Islamic organizational culture through the perspective of change management theory and prophetic values. The research employs a qualitative approach with a case study design conducted in madrasahs that demonstrate strong transformational leadership practices and Islamic organizational culture. Data collection was carried out through participatory observation, in-depth interviews, and documentation studies with data analysis using the Miles and Huberman model. The research findings indicate that madrasah principals implement transformational leadership through clear vision formulation, inspirational communication, human resource empowerment, and creation of supporting systems. Prophetic values including shiddiq, amanah, tabligh, and fathonah are internalized in leadership practices and provide a spiritual dimension that distinguishes it from conventional transformational leadership. Change management strategies are systematically applied through organizational diagnosis, change planning, participatory implementation, and institutionalization of organizational culture. Transformational leadership based on prophetic values proves effective in building Islamic organizational culture that impacts improved learning quality, student achievement, and madrasah competitiveness. This research concludes that the integration of transformational leadership, prophetic values, and change management produces a contextual and effective leadership model for building madrasahs as superior and character-based Islamic educational institutions.

Keywords: Transformational Leadership, Islamic Organizational Culture, Prophetic Values

© 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

Kepemimpinan kepala madrasah memegang peranan strategis dalam membentuk dan mengembangkan budaya organisasi yang selaras dengan nilai-nilai Islam. Dalam konteks pendidikan Islam kontemporer, kepala madrasah tidak hanya berperan sebagai administrator semata, tetapi juga sebagai pemimpin transformasional yang mampu menggerakkan seluruh komponen madrasah menuju visi keislaman yang komprehensif. Kepemimpinan transformasional menjadi sangat relevan ketika madrasah dihadapkan pada tantangan modernisasi pendidikan yang menuntut inovasi tanpa meninggalkan akar nilai-nilai Islam sebagai fondasi utama (Farid, 2024). Transformasi budaya organisasi Islami memerlukan sosok pemimpin yang tidak hanya memiliki kompetensi manajerial, tetapi juga integritas spiritual dan pemahaman mendalam tentang nilai-nilai profetik yang menjadi teladan dalam kepemimpinan Rasulullah Muhammad SAW. Budaya organisasi Islami dalam konteks madrasah merujuk pada seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan praktik yang bersumber dari ajaran Islam yang terinternalisasi dalam seluruh aktivitas organisasi pendidikan. Budaya organisasi yang kuat menjadi identitas dan karakter khas madrasah yang membedakannya dengan institusi pendidikan umum lainnya. Namun dalam praktiknya, banyak madrasah yang masih menghadapi problematika dalam membangun budaya organisasi yang benar-benar Islami secara konsisten. Fenomena ini menunjukkan bahwa pembentukan budaya organisasi Islami bukan sekadar deklarasi formal dalam visi dan misi, melainkan memerlukan proses transformasi yang sistematis dan berkelanjutan. Di sinilah peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah menjadi krusial sebagai katalisator perubahan menuju budaya organisasi yang lebih Islami (Nurdiansyah et al., 2021).

Teori manajemen perubahan memberikan kerangka konseptual yang komprehensif dalam memahami dinamika transformasi organisasi. Manajemen perubahan organisasi melibatkan proses perencanaan, implementasi, dan evaluasi terhadap perubahan yang diinginkan dalam struktur, proses, budaya, dan perilaku organisasi (Mof & Hermina, 2024). Dalam konteks madrasah, manajemen perubahan tidak dapat dilepaskan dari dimensi spiritual dan nilai-nilai keislaman yang harus menjadi ruh dari setiap perubahan yang dilakukan. Kepala madrasah sebagai agen perubahan dituntut untuk memiliki kemampuan dalam mendiagnosis kondisi organisasi, merumuskan visi perubahan yang jelas, mengkomunikasikan pentingnya perubahan kepada seluruh stakeholder, serta menggerakkan dan memberdayakan seluruh komponen madrasah untuk terlibat aktif dalam proses transformasi budaya organisasi Islami. Nilai-nilai profetik yang bersumber dari sifat-sifat Rasulullah SAW seperti *shiddiq*, *amanah*, *tabligh*, dan *fathonah* menjadi landasan moral dan etika kepemimpinan transformasional dalam konteks Islam. Kepemimpinan profetik tidak hanya menekankan pada pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien, tetapi juga menekankan pada proses yang penuh dengan nilai-nilai moral, keadilan, kejujuran, dan tanggung jawab. Integrasi nilai-nilai profetik dalam kepemimpinan transformasional kepala madrasah menciptakan model kepemimpinan yang holistik, yang tidak hanya mengembangkan kompetensi intelektual dan profesional warga madrasah, tetapi juga membentuk karakter spiritual dan akhlak yang mulia. Kepemimpinan berbasis nilai profetik ini menjadi pembeda utama antara kepemimpinan transformasional dalam perspektif Barat dengan kepemimpinan transformasional Islami yang dikembangkan dalam konteks madrasah (Mubarok et al., 2024).

Realitas empiris menunjukkan bahwa tidak semua kepala madrasah mampu menjalankan peran kepemimpinan transformasional secara optimal dalam membangun budaya organisasi Islami. Berbagai kendala seperti keterbatasan kompetensi kepemimpinan, resistensi terhadap perubahan dari sebagian warga madrasah, keterbatasan sumber daya, serta belum adanya model kepemimpinan transformasional yang kontekstual dengan karakteristik madrasah sering menjadi hambatan (Hayu et al., 2025). Di sisi lain, madrasah yang dipimpin oleh kepala madrasah dengan gaya kepemimpinan transformasional yang kuat menunjukkan kinerja organisasi yang lebih baik, budaya organisasi yang kondusif, serta pencapaian tujuan pendidikan Islam yang lebih optimal. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional kepala madrasah memiliki kontribusi signifikan terhadap

pembentukan dan penguatan budaya organisasi Islami. Studi-studi terdahulu tentang kepemimpinan transformasional dalam konteks pendidikan Islam masih menunjukkan keterbatasan dalam mengintegrasikan perspektif teori manajemen perubahan dengan nilai-nilai profetik secara komprehensif. Sebagian besar penelitian cenderung membahas kepemimpinan transformasional dari perspektif teori Barat tanpa mengeksplorasi secara mendalam bagaimana nilai-nilai Islam dan sifat-sifat kenabian dapat memperkaya dan memperkuat model kepemimpinan transformasional dalam konteks madrasah. Selain itu, kajian tentang mekanisme dan strategi konkret kepemimpinan transformasional dalam membangun budaya organisasi Islami melalui lensa manajemen perubahan masih memerlukan pendalaman lebih lanjut. Kesenjangan ini menunjukkan perlunya penelitian yang mengintegrasikan ketiga perspektif tersebut untuk menghasilkan pemahaman yang lebih holistik dan kontekstual (Ky & Maunah, 2021).

Urgensi penelitian ini juga diperkuat oleh tantangan kontemporer yang dihadapi madrasah dalam era globalisasi dan disrupsi teknologi. Madrasah dituntut untuk tetap relevan dan kompetitif tanpa kehilangan identitas Islamnya. Kepala madrasah sebagai pemimpin transformasional harus mampu membawa perubahan yang progresif sekaligus menjaga kearifan nilai-nilai Islam yang menjadi jati diri madrasah. Dalam konteks ini, budaya organisasi Islami yang kuat menjadi benteng pertahanan sekaligus kekuatan penggerak madrasah untuk beradaptasi dengan perubahan zaman (Dwi & El, 2021). Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang bagaimana kepemimpinan transformasional kepala madrasah berperan dalam membangun budaya organisasi Islami melalui perspektif manajemen perubahan dan nilai-nilai profetik menjadi sangat penting dan strategis. Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini berupaya mengkaji secara komprehensif dan mendalam tentang kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam membangun budaya organisasi Islami dengan mengintegrasikan perspektif teori manajemen perubahan dan nilai-nilai profetik. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan model kepemimpinan pendidikan Islam yang kontekstual, serta memberikan implikasi praktis bagi para kepala madrasah dalam menjalankan peran kepemimpinan transformasional yang efektif untuk mewujudkan madrasah sebagai institusi pendidikan Islam yang unggul, berkarakter, dan berdaya saing tinggi (Zaini, 2025).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana kepemimpinan transformasional kepala madrasah berperan dalam membangun budaya organisasi Islami ditinjau dari perspektif teori manajemen perubahan dan nilai-nilai profetik. Secara spesifik, penelitian ini akan mengeksplorasi strategi dan praktik kepemimpinan transformasional yang dilakukan kepala madrasah dalam menginisiasi, mengimplementasikan, dan menginstituasionalisasi perubahan budaya organisasi menuju budaya yang lebih Islami. Selain itu, penelitian ini juga akan menganalisis bagaimana nilai-nilai profetik terinternalisasi dan terimplementasikan dalam kepemimpinan transformasional kepala madrasah serta kontribusinya terhadap efektivitas pembangunan budaya organisasi Islami. Penelitian ini akan mengidentifikasi faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam proses transformasi budaya organisasi Islami, serta mengeksplorasi model kepemimpinan transformasional kepala madrasah yang ideal dalam konteks pembangunan budaya organisasi Islami berbasis nilai-nilai profetik dan prinsip-prinsip manajemen perubahan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam membangun budaya organisasi Islami melalui perspektif teori manajemen perubahan dan nilai-nilai profetik. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis strategi kepemimpinan transformasional yang efektif dalam mengelola perubahan budaya organisasi menuju budaya organisasi yang lebih Islami, serta mengeksplorasi implementasi nilai-nilai profetik dalam praktik kepemimpinan transformasional kepala madrasah. Selanjutnya, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan dan hambatan dalam proses transformasi budaya organisasi Islami, serta merumuskan model konseptual kepemimpinan transformasional kepala madrasah yang kontekstual dan aplikatif dalam membangun budaya organisasi Islami berbasis nilai-nilai profetik dan prinsip-prinsip manajemen perubahan yang sistematis dan berkelanjutan.

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen pendidikan Islam, khususnya dalam aspek kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi Islami. Penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya khazanah keilmuan

tentang integrasi teori manajemen perubahan Barat dengan nilai-nilai profetik Islam dalam konteks kepemimpinan pendidikan, serta menghasilkan model kepemimpinan transformasional kepala madrasah yang berbasis nilai-nilai Islam dan kontekstual dengan karakteristik madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan dan rujukan bagi para kepala madrasah dalam mengembangkan kompetensi kepemimpinan transformasional untuk membangun budaya organisasi Islami yang kuat dan berkelanjutan. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan bahan evaluasi dan perbaikan bagi stakeholder madrasah dalam meningkatkan kualitas kepemimpinan dan budaya organisasi, serta memberikan rekomendasi kebijakan bagi penyelenggara pendidikan madrasah dalam pengembangan sistem pembinaan dan peningkatan kapasitas kepemimpinan kepala madrasah.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan Transformasional dalam Konteks Pendidikan Islam

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mengubah dan memotivasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Bass dan Avolio, kepemimpinan transformasional memiliki empat dimensi utama yaitu keteladanan, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Dalam konteks madrasah, kepemimpinan ini tidak hanya fokus pada pencapaian akademik tetapi juga pembentukan karakter dan nilai-nilai Islam pada seluruh warga madrasah. Kepala madrasah sebagai pemimpin transformasional berperan penting dalam menggerakkan perubahan positif di madrasah. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala madrasah berdampak pada peningkatan motivasi guru, kualitas pembelajaran, dan prestasi siswa. Kepemimpinan ini juga menciptakan iklim organisasi yang kondusif dan meningkatkan daya saing madrasah di tengah perkembangan pendidikan modern (Husni & Puadi, 2018).

Budaya Organisasi Islami dan Manajemen Perubahan

Budaya organisasi Islami adalah sistem nilai dan praktik berdasarkan ajaran Islam yang diterapkan dalam kehidupan organisasi sehari-hari. Di madrasah, budaya organisasi Islami mencakup praktik ibadah seperti shalat berjamaah dan nilai-nilai akhlak seperti kejujuran, amanah, dan disiplin. Budaya organisasi yang kuat menjadi identitas madrasah yang membedakannya dengan sekolah umum dan memerlukan proses pembentukan yang sistematis dan berkelanjutan. Manajemen perubahan adalah proses terencana untuk mengubah organisasi dari kondisi saat ini ke kondisi yang lebih baik. Model manajemen perubahan Lewin mencakup tiga tahap yaitu pencairan, perubahan, dan pembekuan kembali. Dalam membangun budaya organisasi Islami, diperlukan strategi manajemen perubahan yang meliputi diagnosis kondisi awal, perencanaan perubahan, implementasi partisipatif, dan institusionalisasi budaya baru agar perubahan dapat bertahan lama (Agustina et al., 2024).

Nilai-Nilai Profetik dalam Kepemimpinan Pendidikan Islam

Nilai-nilai profetik berasal dari sifat-sifat Nabi Muhammad SAW yang meliputi shiddiq (jujur), amanah (terpercaya), tabligh (komunikatif), dan fathonah (cerdas). Nilai-nilai ini menjadi landasan moral dan etika kepemimpinan dalam Islam yang membedakan kepemimpinan Islami dengan kepemimpinan konvensional. Kepemimpinan profetik menekankan pada proses yang penuh nilai moral dan menjadikan kepemimpinan sebagai bentuk ibadah dan tanggung jawab spiritual. Penerapan nilai-nilai profetik dalam kepemimpinan kepala madrasah menciptakan kepercayaan dan legitimasi di mata warga madrasah. Kepala madrasah yang menerapkan nilai shiddiq membangun transparansi, nilai amanah menciptakan tanggung jawab, nilai tabligh memfasilitasi komunikasi efektif, dan nilai fathonah menghasilkan keputusan bijaksana. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berbasis nilai profetik efektif membangun budaya organisasi Islami karena mendorong komitmen spiritual warga madrasah dalam mewujudkan visi pendidikan Islam yang berkualitas (Garmenjaya, 2025).

METODE

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus untuk mengeksplorasi secara mendalam kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam membangun budaya organisasi Islami. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti memahami fenomena kepemimpinan secara holistik, kontekstual, dan natural dalam setting madrasah. Studi kasus memberikan kesempatan untuk menganalisis secara intensif dan komprehensif praktik kepemimpinan transformasional kepala madrasah beserta dinamika perubahan budaya organisasi yang terjadi dalam konteks spesifik madrasah tertentu. Penelitian ini bersifat deskriptif-analitis yang bertujuan menggambarkan dan menganalisis secara detail bagaimana kepemimpinan transformasional kepala madrasah diimplementasikan dalam membangun budaya organisasi Islami melalui perspektif teori manajemen perubahan dan nilai-nilai profetik. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat mengeksplorasi makna, proses, dan pengalaman subjektif para pelaku di madrasah terkait transformasi budaya organisasi. Penelitian kualitatif memungkinkan peneliti untuk menangkap kompleksitas fenomena kepemimpinan dan budaya organisasi secara mendalam yang sulit diukur melalui pendekatan kuantitatif.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di madrasah yang telah menunjukkan praktik kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi Islami yang kuat berdasarkan kriteria purposive sampling. Pemilihan lokasi penelitian mempertimbangkan beberapa kriteria seperti kepala madrasah yang telah menjabat minimal tiga tahun, madrasah memiliki prestasi dan reputasi baik, serta menunjukkan indikator budaya organisasi Islami yang kuat. Lokasi penelitian dipilih secara sengaja untuk memastikan kekayaan data dan informasi yang relevan dengan fokus penelitian tentang kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi Islami. Waktu penelitian dilaksanakan selama enam bulan yang mencakup tahap persiapan, pengumpulan data, analisis data, dan penyusunan laporan penelitian. Durasi waktu ini memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi mendalam terhadap praktik kepemimpinan kepala madrasah dan dinamika budaya organisasi dalam berbagai situasi dan konteks. Pengumpulan data dilakukan secara intensif dengan melibatkan interaksi langsung peneliti dengan subjek penelitian untuk memperoleh pemahaman mendalam tentang fenomena yang diteliti melalui observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan dokumentasi yang komprehensif.

Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah kepala madrasah sebagai informan kunci yang merupakan pemimpin transformasional dan penggerak utama perubahan budaya organisasi Islami di madrasah. Kepala madrasah dipilih karena memiliki otoritas, pengaruh, dan peran strategis dalam merumuskan visi, menginisiasi perubahan, dan membangun budaya organisasi. Selain itu, wakil kepala madrasah, guru senior, dan pengurus yayasan juga menjadi informan pendukung untuk memberikan perspektif yang lebih luas tentang praktik kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi yang dikembangkan. Penentuan subjek penelitian menggunakan teknik purposive sampling dengan memilih informan yang memiliki pengetahuan mendalam dan pengalaman langsung terkait kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi Islami di madrasah. Jumlah informan ditentukan berdasarkan prinsip saturasi data dimana pengumpulan data dihentikan ketika tidak ada lagi informasi baru yang diperoleh. Kriteria informan meliputi keterlibatan aktif dalam proses transformasi budaya organisasi, memiliki pemahaman tentang nilai-nilai profetik, serta bersedia memberikan informasi secara terbuka dan mendalam kepada peneliti.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama yaitu observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi. Observasi partisipatif dilakukan untuk mengamati secara langsung praktik kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam berbagai aktivitas seperti rapat, pembinaan guru, kegiatan pembelajaran, dan interaksi dengan warga madrasah. Melalui observasi, peneliti dapat memahami konteks natural, perilaku kepemimpinan, serta manifestasi budaya organisasi Islami dalam kehidupan sehari-hari madrasah secara mendalam dan autentik tanpa distorsi. Wawancara mendalam dilakukan secara terstruktur dan semi-terstruktur dengan menggunakan pedoman wawancara yang fleksibel untuk menggali informasi detail tentang strategi kepemimpinan

transformasional, implementasi nilai-nilai profetik, dan proses manajemen perubahan budaya organisasi. Studi dokumentasi dilakukan dengan menganalisis dokumen-dokumen relevan seperti visi misi madrasah, program kerja, notulensi rapat, kebijakan internal, dan dokumen lain yang mendukung pemahaman tentang kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi Islami. Triangulasi ketiga teknik ini memastikan validitas dan reliabilitas data penelitian.

Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan model analisis interaktif Miles dan Huberman yang meliputi tiga tahap yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal penting, dan membuang data yang tidak relevan dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi. Proses ini membantu peneliti untuk memberikan gambaran yang lebih jelas dan memudahkan pengumpulan data selanjutnya. Reduksi data berlangsung secara terus-menerus selama proses penelitian untuk memastikan fokus dan relevansi data. Penyajian data dilakukan dalam bentuk teks naratif, matriks, dan bagan yang memudahkan pemahaman terhadap fenomena yang diteliti serta hubungan antar kategori data. Penarikan kesimpulan dilakukan secara bertahap mulai dari kesimpulan sementara yang bersifat tentatif hingga kesimpulan final yang kredibel dan dapat dipercaya. Analisis data dilakukan secara induktif dengan mengembangkan konsep dan teori dari data lapangan. Proses analisis berlangsung secara interaktif dan siklis dimana peneliti bergerak bolak-balik antara pengumpulan data dan analisis hingga mencapai saturasi data.

Keabsahan Data

Keabsahan data dijamin melalui empat kriteria yaitu kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas. Kredibilitas dicapai melalui triangulasi sumber, triangulasi metode, dan member checking dimana hasil temuan dikonfirmasi kepada informan untuk memastikan akurasi interpretasi peneliti. Triangulasi dilakukan dengan membandingkan data dari berbagai sumber dan metode pengumpulan data untuk memastikan konsistensi informasi. Perpanjangan keikutsertaan peneliti di lapangan juga dilakukan untuk membangun kepercayaan dan memperoleh pemahaman mendalam tentang konteks penelitian. Transferabilitas dicapai dengan memberikan deskripsi tebal tentang konteks penelitian sehingga pembaca dapat menilai kemungkinan penerapan hasil penelitian pada konteks lain. Dependabilitas dijamin melalui audit trail dimana seluruh proses penelitian didokumentasikan secara sistematis dan dapat ditelusuri. Konfirmabilitas dicapai melalui refleksivitas peneliti dan audit konfirmabilitas oleh pihak eksternal untuk memastikan objektivitas hasil penelitian. Seluruh upaya ini dilakukan untuk memastikan bahwa hasil penelitian benar-benar menggambarkan realitas fenomena kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi Islami di madrasah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Praktik Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Membangun Visi Budaya Organisasi Islami

Kepala madrasah dalam penelitian ini menunjukkan kemampuan yang kuat dalam merumuskan dan mengkomunikasikan visi budaya organisasi Islami yang jelas dan inspiratif kepada seluruh warga madrasah. Visi tersebut tidak hanya bersifat formal dalam dokumen tertulis, tetapi telah menjadi panduan praktis dalam setiap pengambilan keputusan dan aktivitas organisasi. Kepala madrasah secara konsisten mengkomunikasikan visi melalui berbagai forum seperti rapat dewan guru, upacara bendera, pembinaan rutin, dan interaksi informal dengan warga madrasah. Komunikasi visi dilakukan dengan bahasa yang mudah dipahami, disertai contoh konkret, dan dikaitkan dengan nilai-nilai Islam yang bersumber dari Al-Quran dan Hadits sehingga mudah diterima dan diinternalisasi oleh seluruh komponen madrasah. Dalam membangun visi budaya organisasi Islami, kepala madrasah melibatkan partisipasi aktif dari berbagai stakeholder termasuk guru, tenaga kependidikan, komite madrasah, dan yayasan. Proses partisipatif ini menciptakan rasa kepemilikan bersama terhadap visi yang dirumuskan sehingga komitmen untuk mewujudkannya menjadi lebih kuat. Kepala madrasah juga menunjukkan keteladanan dalam mempraktikkan nilai-nilai yang terkandung dalam visi budaya organisasi Islami seperti kejujuran, tanggung jawab, disiplin, dan keikhlasan. Keteladanan kepala madrasah ini menjadi model nyata yang menginspirasi warga madrasah untuk mengikuti jejak kepemimpinannya dalam mewujudkan budaya organisasi Islami yang dicita-citakan. Temuan ini

sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional yang menekankan pentingnya idealized influence dan inspirational motivation dalam menggerakkan organisasi menuju perubahan. Kepala madrasah sebagai pemimpin transformasional mampu menginspirasi dan memotivasi warga madrasah melalui visi yang jelas dan bermakna. Integrasi nilai-nilai profetik dalam visi budaya organisasi Islami menunjukkan karakteristik unik kepemimpinan transformasional dalam konteks madrasah yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi tetapi juga pada pembentukan karakter spiritual dan akhlak mulia. Visi yang berakar pada nilai-nilai Islam memberikan legitimasi spiritual dan moral yang kuat bagi proses transformasi budaya organisasi (Gunawan & Cahyani, 2024).

Strategi Manajemen Perubahan dalam Transformasi Budaya Organisasi Islami

Kepala madrasah menerapkan strategi manajemen perubahan yang sistematis dan terencana dalam membangun budaya organisasi Islami. Tahap pertama yang dilakukan adalah diagnosis organisasi untuk mengidentifikasi kondisi existing budaya organisasi, kekuatan, kelemahan, peluang, dan tantangan yang dihadapi. Diagnosis dilakukan melalui diskusi mendalam dengan guru, observasi langsung terhadap praktik organisasi, dan evaluasi terhadap capaian madrasah. Berdasarkan hasil diagnosis, kepala madrasah merumuskan roadmap perubahan yang jelas dengan menetapkan prioritas, target, indikator keberhasilan, dan timeline implementasi. Roadmap perubahan ini menjadi panduan strategis dalam mengelola transformasi budaya organisasi secara bertahap dan terukur. Dalam tahap implementasi, kepala madrasah menggunakan pendekatan kombinasi antara top-down dan bottom-up untuk memastikan efektivitas perubahan. Kebijakan strategis dan aturan main yang berkaitan dengan budaya organisasi Islami ditetapkan secara top-down oleh kepala madrasah dengan melibatkan tim manajemen. Namun dalam pelaksanaannya, kepala madrasah memberikan ruang partisipasi luas kepada guru dan tenaga kependidikan untuk mengembangkan kreativitas dan inisiatif dalam mewujudkan budaya organisasi Islami sesuai konteks masing-masing unit kerja. Kepala madrasah juga membentuk tim penggerak perubahan yang terdiri dari guru-guru yang memiliki komitmen kuat terhadap nilai-nilai Islam untuk menjadi agen perubahan di tingkat operasional. Strategi manajemen perubahan yang diterapkan kepala madrasah mencerminkan pemahaman mendalam tentang teori planned change yang menekankan pentingnya perencanaan sistematis dalam mengelola perubahan organisasi. Pendekatan partisipatif yang digunakan efektif dalam mengurangi resistensi terhadap perubahan dan meningkatkan ownership warga madrasah terhadap transformasi budaya organisasi Islami. Kepala madrasah juga menunjukkan kepekaan terhadap dinamika sosial dan psikologis warga madrasah dengan memberikan dukungan emosional, pelatihan, dan pendampingan selama proses perubahan berlangsung. Strategi ini sejalan dengan prinsip manajemen perubahan yang menekankan pentingnya mempersiapkan dan memberdayakan sumber daya manusia sebagai kunci keberhasilan transformasi organisasi (Maryati, 2025).

Implementasi Nilai-Nilai Profetik dalam Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah

Nilai-nilai profetik yang meliputi shiddiq, amanah, tabligh, dan fathonah terimplementasi secara nyata dalam praktik kepemimpinan transformasional kepala madrasah. Nilai shiddiq atau kejujuran tercermin dalam transparansi kepala madrasah dalam mengelola keuangan madrasah, pengambilan keputusan yang objektif berdasarkan data dan fakta, serta konsistensi antara perkataan dan perbuatan. Kepala madrasah selalu terbuka memberikan informasi tentang kondisi madrasah kepada warga madrasah dan stakeholder tanpa menyembunyikan fakta. Nilai amanah atau tanggung jawab ditunjukkan melalui dedikasi tinggi kepala madrasah dalam menjalankan tugas, komitmen menjaga kepercayaan yang diberikan, dan kehati-hatian dalam menggunakan sumber daya madrasah untuk kepentingan pendidikan. Nilai tabligh atau komunikatif diimplementasikan melalui kemampuan kepala madrasah dalam menyampaikan visi, program, dan nilai-nilai organisasi secara efektif kepada berbagai pihak. Kepala madrasah menunjukkan keterampilan komunikasi yang baik dengan menggunakan bahasa yang santun, mudah dipahami, dan persuasif dalam mempengaruhi warga madrasah untuk berkomitmen pada budaya organisasi Islami. Nilai fathonah atau kecerdasan tercermin dalam kemampuan kepala madrasah dalam menganalisis masalah secara komprehensif, merumuskan solusi kreatif dan inovatif, serta mengambil keputusan strategis yang tepat. Kepala madrasah juga menunjukkan kecerdasan emosional dan spiritual dalam memahami kondisi psikologis dan kebutuhan spiritual warga madrasah sehingga dapat memberikan bimbingan dan motivasi yang

sesuai. Implementasi nilai-nilai profetik ini memberikan dimensi spiritual dan moral yang kuat pada kepemimpinan transformasional kepala madrasah yang membedakannya dengan model kepemimpinan transformasional konvensional. Nilai-nilai profetik tidak hanya menjadi slogan atau retorika tetapi benar-benar menjadi prinsip operasional yang memandu perilaku kepemimpinan sehari-hari. Internalisasi nilai-nilai profetik dalam kepemimpinan menciptakan kepercayaan, kredibilitas, dan legitimasi moral kepala madrasah di mata warga madrasah sehingga memudahkan proses transformasi budaya organisasi. Kepemimpinan berbasis nilai profetik juga menciptakan iklim organisasi yang kondusif bagi pengembangan spiritualitas dan akhlak mulia seluruh warga madrasah sebagai bagian integral dari budaya organisasi Islami yang dibangun (Manajemen et al., 2023).

Pemberdayaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai Islam

Kepala madrasah menempatkan pemberdayaan dan pengembangan sumber daya manusia sebagai strategi utama dalam membangun budaya organisasi Islami yang berkelanjutan. Program pengembangan profesional guru dirancang secara sistematis dengan mengintegrasikan kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional dengan nilai-nilai keislaman. Kepala madrasah secara rutin menyelenggarakan pelatihan internal tentang pembelajaran berbasis nilai Islam, manajemen kelas Islami, dan pengembangan karakter siswa. Selain itu, kepala madrasah juga memfasilitasi guru untuk mengikuti workshop, seminar, dan studi banding ke madrasah lain yang memiliki praktik baik dalam membangun budaya organisasi Islami. Pemberdayaan ini tidak hanya fokus pada aspek kompetensi teknis tetapi juga pada penguatan spiritualitas dan pemahaman nilai-nilai Islam. Intellectual stimulation sebagai dimensi kepemimpinan transformasional dipraktikkan kepala madrasah melalui penciptaan iklim belajar dan inovasi yang kondusif. Kepala madrasah mendorong guru untuk berpikir kreatif, mengembangkan metode pembelajaran inovatif yang selaras dengan nilai Islam, dan berani mencoba pendekatan baru dalam membangun budaya organisasi Islami. Forum kajian Islam rutin diselenggarakan untuk meningkatkan pemahaman warga madrasah tentang nilai-nilai Islam dan relevansinya dalam konteks pendidikan kontemporer. Kepala madrasah juga memberikan delegasi kewenangan kepada guru untuk mengambil inisiatif dan keputusan dalam lingkup tanggung jawabnya sehingga mengembangkan kepemimpinan distributed di tingkat operasional yang memperkuat budaya organisasi Islami. Pendekatan pemberdayaan yang dilakukan kepala madrasah sejalan dengan konsep individualized consideration dalam teori kepemimpinan transformasional yang menekankan pentingnya perhatian personal terhadap kebutuhan pengembangan setiap individu. Kepala madrasah menunjukkan kepedulian personal dengan mengenali potensi, kebutuhan, dan aspirasi setiap guru sehingga dapat memberikan dukungan yang tepat untuk pengembangan profesional mereka. Pemberdayaan berbasis nilai Islam menciptakan motivasi intrinsik yang kuat pada diri guru karena mereka memandang pekerjaan sebagai ibadah dan amanah yang harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Strategi ini efektif dalam membangun komitmen jangka panjang warga madrasah terhadap transformasi budaya organisasi Islami karena perubahan tidak hanya dipahami sebagai tuntutan organisasi tetapi juga sebagai kewajiban spiritual (Manovtri & Rahmania, 2024).

Penciptaan Sistem dan Struktur Pendukung Budaya Organisasi Islami

Kepala madrasah membangun berbagai sistem dan struktur organisasi yang mendukung terwujudnya budaya organisasi Islami secara konsisten dan berkelanjutan. Sistem yang dikembangkan meliputi standar operasional prosedur untuk berbagai aktivitas madrasah yang didasarkan pada nilai-nilai Islam, sistem reward dan punishment yang adil dan mendidik, serta sistem monitoring dan evaluasi yang terstruktur. Kepala madrasah menetapkan aturan dan tata tertib madrasah yang jelas yang mencerminkan nilai-nilai Islam seperti kewajiban shalat berjamaah, penggunaan jilbab bagi siswi dan guru perempuan, larangan merokok di lingkungan madrasah, dan kewajiban berbicara dengan bahasa santun. Aturan-aturan ini tidak hanya bersifat instruktif tetapi juga disosialisasikan dengan penjelasan nilai filosofis dan spiritualnya sehingga dipahami dan diterima dengan kesadaran penuh. Struktur organisasi madrasah dirancang untuk memfasilitasi implementasi budaya organisasi Islami dengan membentuk unit-unit kerja yang memiliki fungsi spesifik. Kepala madrasah membentuk divisi pembinaan akhlak dan spiritualitas yang bertugas merancang dan mengimplementasikan program pengembangan karakter Islami bagi siswa dan guru. Komite pengembangan budaya organisasi juga dibentuk untuk secara khusus mengevaluasi dan mengembangkan praktik-praktik budaya organisasi Islami di madrasah. Kepala madrasah juga mengintegrasikan budaya organisasi Islami dalam sistem

penilaian kinerja guru dimana aspek integritas, kedisiplinan, keteladanan, dan komitmen terhadap nilai Islam menjadi indikator penilaian yang penting di samping aspek kompetensi teknis pedagogik. Penciptaan sistem dan struktur pendukung ini merupakan tahap institusionalisasi dalam teori manajemen perubahan dimana perubahan yang telah dilakukan diperkuat melalui formalisasi dalam sistem dan struktur organisasi sehingga menjadi permanen. Institusionalisasi budaya organisasi Islami melalui sistem dan struktur memastikan bahwa praktik budaya organisasi tidak bergantung semata pada sosok kepala madrasah tetapi telah menjadi bagian intrinsik dari sistem organisasi yang akan terus berjalan meskipun terjadi pergantian kepemimpinan. Pendekatan sistemik ini menunjukkan kematangan pemikiran kepala madrasah dalam membangun budaya organisasi yang sustainable dengan memadukan pendekatan cultural dan struktural secara simultan untuk memperkuat transformasi budaya organisasi Islami (Pesantren et al., 2024).

Pengelolaan Resistensi dan Tantangan dalam Transformasi Budaya Organisasi Islami

Proses transformasi budaya organisasi Islami tidak terlepas dari berbagai resistensi dan tantangan yang harus dikelola dengan bijaksana oleh kepala madrasah. Resistensi terutama muncul dari sebagian guru senior yang merasa nyaman dengan pola kerja lama dan menganggap perubahan sebagai beban tambahan. Kepala madrasah mengidentifikasi bahwa resistensi juga terkadang muncul karena pemahaman yang berbeda tentang nilai-nilai Islam dan cara implementasinya dalam konteks pendidikan. Tantangan lain meliputi keterbatasan sumber daya finansial untuk mendukung program pengembangan budaya organisasi, perbedaan latar belakang pendidikan dan pemahaman keislaman warga madrasah, serta pengaruh budaya masyarakat sekitar yang tidak selalu sejalan dengan nilai-nilai Islam yang ingin dibangun di madrasah. Kepala madrasah mengelola resistensi dengan pendekatan yang humanis dan persuasif melalui dialog intensif untuk memahami akar resistensi dan kekhawatiran pihak yang resisten. Kepala madrasah memberikan penjelasan yang rasional dan spiritual tentang pentingnya transformasi budaya organisasi Islami bagi kemajuan madrasah dan pengembangan siswa. Untuk mengatasi perbedaan pemahaman keislaman, kepala madrasah mengadakan forum kajian bersama dengan menghadirkan tokoh ulama dan akademisi untuk memberikan pencerahan sehingga terbangun pemahaman yang sama tentang nilai-nilai Islam yang moderat dan kontekstual. Kepala madrasah juga menerapkan strategi quick wins dengan mengimplementasikan program-program kecil yang mudah dilaksanakan dan memberikan hasil positif dalam waktu singkat untuk membangun kepercayaan warga madrasah terhadap perubahan yang dilakukan. Pengelolaan resistensi yang dilakukan kepala madrasah mencerminkan pemahaman tentang dimensi psikologis dan sosiologis perubahan organisasi dimana resistensi merupakan respons natural yang harus dikelola bukan ditekan. Pendekatan dialogis dan persuasif yang diterapkan efektif dalam mengubah resistensi menjadi dukungan karena pihak yang resisten merasa dihargai dan didengarkan aspirasinya. Keterlibatan tokoh ulama dalam proses transformasi memberikan legitimasi religius yang kuat sehingga resistensi berbasis pemahaman keagamaan dapat diminimalisir. Kepala madrasah juga menunjukkan kesabaran dan kegigihan dalam menghadapi resistensi dengan tetap konsisten pada visi perubahan namun fleksibel dalam strategi dan pendekatan implementasi sesuai dengan konteks dan kondisi yang berkembang di madrasah (Tanjung et al., 2025).

Dampak Kepemimpinan Transformasional terhadap Budaya Organisasi Islami dan Kinerja Madrasah

Kepemimpinan transformasional kepala madrasah telah membawa dampak signifikan terhadap penguatan budaya organisasi Islami di madrasah yang tercermin dari berbagai indikator. Nilai-nilai Islam seperti kejujuran, amanah, disiplin, kerja keras, kerjasama, dan keikhlasan telah terinternalisasi dalam perilaku sehari-hari warga madrasah. Praktik keagamaan seperti shalat berjamaah, membaca Al-Quran, dan kajian keislaman telah menjadi rutinitas yang dilaksanakan dengan kesadaran dan keikhlasan bukan sekadar formalitas. Iklim organisasi yang kondusif ditandai dengan hubungan interpersonal yang harmonis, komunikasi yang terbuka, suasana kerja yang penuh kekeluargaan, dan semangat kolaboratif dalam mencapai tujuan bersama. Budaya organisasi Islami ini telah menjadi identitas dan kebanggaan warga madrasah yang membedakannya dengan institusi pendidikan lain. Penguatan budaya organisasi Islami berdampak positif terhadap peningkatan kinerja madrasah dalam berbagai aspek. Prestasi akademik siswa menunjukkan tren peningkatan yang konsisten dengan capaian nilai ujian yang memuaskan dan daya saing alumni dalam melanjutkan

pendidikan ke jenjang lebih tinggi. Prestasi non-akademik seperti lomba tahfidz, kaligrafi, pidato bahasa Arab, dan olimpiade sains juga menunjukkan peningkatan signifikan. Kepuasan stakeholder terhadap layanan pendidikan madrasah meningkat yang tercermin dari tingkat kepercayaan masyarakat dan jumlah pendaftar siswa baru yang terus bertambah. Budaya organisasi Islami juga berdampak pada peningkatan kesejahteraan psikologis warga madrasah yang merasa lebih bermakna dan bahagia dalam bekerja karena motivasi spiritual yang kuat. Temuan tentang dampak positif kepemimpinan transformasional terhadap budaya organisasi dan kinerja madrasah ini mengkonfirmasi teori yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan prediktor penting bagi efektivitas organisasi. Kepemimpinan transformasional yang berbasis nilai profetik memberikan added value berupa pembentukan karakter dan spiritualitas yang menjadi fondasi kuat bagi pengembangan kompetensi akademik dan non-akademik siswa. Budaya organisasi Islami yang kuat menciptakan shared values dan collective commitment yang menggerakkan seluruh warga madrasah untuk berkontribusi optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Sinergi antara kepemimpinan transformasional, nilai-nilai profetik, manajemen perubahan yang sistematis, dan budaya organisasi Islami yang kuat telah menciptakan ekosistem pendidikan yang unggul dan sustainable yang menjadikan madrasah sebagai institusi pendidikan Islam yang kompetitif dan berdaya saing tinggi di era kontemporer (Umami et al., 2023).

KESIMPULAN

Kepemimpinan transformasional kepala madrasah memainkan peran krusial dalam membangun budaya organisasi Islami melalui implementasi strategi manajemen perubahan yang sistematis dan internalisasi nilai-nilai profetik dalam praktik kepemimpinan. Kepala madrasah berhasil merumuskan visi budaya organisasi Islami yang jelas, mengkomunikasikannya secara inspiratif, dan menggerakkan seluruh warga madrasah untuk berkomitmen pada transformasi budaya organisasi. Implementasi nilai-nilai profetik yang meliputi shiddiq, amanah, tabligh, dan fathonah memberikan legitimasi spiritual dan moral yang kuat pada kepemimpinan transformasional sehingga efektif dalam mengelola resistensi dan membangun komitmen kolektif. Strategi manajemen perubahan yang menggabungkan pendekatan partisipatif, pemberdayaan sumber daya manusia, dan institusionalisasi melalui sistem dan struktur organisasi terbukti efektif dalam mewujudkan budaya organisasi Islami yang sustainable. Transformasi budaya organisasi Islami berdampak signifikan terhadap peningkatan kualitas pembelajaran, prestasi siswa, kepuasan stakeholder, dan daya saing madrasah. Integrasi kepemimpinan transformasional, nilai-nilai profetik, dan manajemen perubahan menghasilkan model kepemimpinan pendidikan Islam yang kontekstual, aplikatif, dan efektif dalam membangun madrasah sebagai institusi pendidikan Islam yang unggul dan berkarakter.

REFERENCES

Agustina, P., Islam, U., & Sumatera, N. (2024). *Pengaruh Manajemen Perubahan Terhadap Organisasi Dalam Persfektif Islam The Effect Of Change Management On Organisations From An Islamic Perspective*. *1*(1), 31–36.

Dwi, A., & El, B. (2021). *Kepemimpinan Transformasional dalam Mewujudkan Budaya Madrasah Berkualitas di Madrasah Aliyah Istimewa Amanatul Ummah Pacet Mojokerto*. *9*(2), 263–278.

Farid, A. (2024). *Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan mutu Madrasah Ibtidaiyah*. *13*(2), 1767–1780.

Garmenjaya, P. T. M. (2025). *Peran Nilai Nilai Budaya Organisasi dalam Pelaksanaan Manajemen Perubahan pada*. *05*(02), 359–365.

Gunawan, B. S., & Cahyani, S. (2024). *Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dan Peningkatan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Iman Bandung*. *Mi*.

Hayu, S., Kurnia, A., & Rofiq, A. (2025). *Transformasi Budaya Organisasi dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam*. *14*(1), 659–668.

Husni, M., & Puadi, H. (2018). *Membangun budaya organisasi berbasis religius*. *2*, 80–93.

Ky, N. N., & Maunah, B. (2021). *KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM 12 UIN Sayyid Ali Rahmatullah*. *2*, 76–84.

Manajemen, J., Muzakki, H., Maunah, B., & Patoni, A. (2023). *Budaya Kepemimpinan Transformatif di Lembaga Pendidikan Islam*. *1*(1), 57–70.

Manovtri, R., & Rahmania, F. (2024). *BUDAYA KERJA ISLAMI DI SEKOLAH DASAR EXPLORING THE CONCEPT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP IN BUILDING AN ISLAMIC WORK CULTURE Pendahuluan*. *7*(1), 1–8.

Maryati, S. (2025). *Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam di Era Digital*. *8*(2), 910–920.

Mof, Y., & Hermina, D. (2024). *MODEL KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MODEL KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM*. *3*(4), 43–66.

Mubarok, R., Nursalim, E., & Hasan, H. (2024). Eksplorasi Gaya Kepemimpinan Partisipatif Kepala Madrasah dalam Mendorong Peningkatan Mutu Madrasah Ibtidaiyah. *Al-Madrasah Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, *8*(2), 480. https://doi.org/10.35931/am.v8i2.3419

Nurdiansyah, N. M., Arief, A., & Kahfi, A. (2021). *Kepemimpinan Transformasional dalam Pengembangan Budaya Kualitas Madrasah (Riset Permasalahan di MTs dan MA Pondok Pesantren Rafah*. https://doi.org/10.30868/ei.v10i02.1500

Pesantren, P., Fallah, U., & Lombok, P. (2024). *Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Peningkatan Mutu Madrasah*. *9*(2), 99–106.

Tanjung, K., Mersam, K., Batang, K., & Amani, N. (2025). *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan Budaya Organisasi Produktif di Madrasah Tsanawiyah Swasta Nurul Islam Desa*.

Umami, I., Islam, U., & Nur, A. (2023). *Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan budaya organisasi terhadap profesionalitas pada kinerja guru madrasah aliyah di provinsi lampung*. *November*, 851–868. https://doi.org/10.30868/ei.v12i04.7413

Zaini, F. (2025). *Kepemimpinan Transformasional Berbasis Nilai Spiritual Dalam Peningkatan Religiusitas Pendidik Dan Peserta Didik*. *5*(2), 301–318.