

Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah MIS Muhammadiyah 14 Talang Ulu Dalam Menghadapi Tantangan dan Perubahan Pendidikan

Linda Ayu Syafitri¹, Jumira Warlizasusi², Emmi Kholila Harahap³

¹Institut Agama Islam Negeri Curup

²Institut Agama Islam Negeri Curup

³Institut Agama Islam Negeri Curup

(Lidaayusyafitri.mhs24@iaincurup.ac.id)

(jumira.ifnaldi@gmail.com)

(emmiharahap57@gmail.com)

Abstract:

This study aims to examine the application of transformational leadership style by the Principal of MIS Muhamadiya 14 Talang Ulu in responding to the dynamics of educational change. A qualitative approach was used with a case study method. Data were collected through in-depth interviews, observations, and documentation. The results of the study indicate that the principal can internalize the values of transformational leadership through inspiring vision communication, empowering teachers and staff, and encouraging technology-based and character-based learning innovations. The challenges faced include limited facilities and internal resistance to change, but are overcome through a collaborative approach and ongoing coaching. This study suggests the need for ongoing leadership training and strengthening of an adaptive madrasah organizational culture.

Keywords: Innovation, Madrasah Principal, Transformational Leadership, Educational Change

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji penerapan Gaya kepemimpinan transformasional oleh Kepala Madrasah MIS Muhammadiyah 14 Talang Ulu dalam merespons dinamika perubahan pendidikan. Pendekatan kualitatif digunakan dengan metode studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah mampu menginternalisasi nilai-nilai kepemimpinan transformasional melalui komunikasi visi yang inspiratif, pemberdayaan guru dan staf, serta dorongan terhadap inovasi pembelajaran berbasis teknologi dan karakter. Tantangan yang dihadapi antara lain keterbatasan sarana dan resistensi internal terhadap perubahan, namun diatasi melalui pendekatan kolaboratif dan pembinaan berkelanjutan. Penelitian ini menyarankan perlunya pelatihan kepemimpinan berkelanjutan dan penguatan budaya organisasi madrasah yang adaptif.

Kata Kunci: Inovasi, Kepala Madrasah, Kepemimpinan Transformasional, Perubahan Pendidikan

A. PENDAHULUAN

Perubahan pesat di era disrupsi menempatkan lembaga pendidikan dasar, termasuk madrasah, pada posisi yang harus lebih responsif terhadap perkembangan kurikulum, kemajuan teknologi, dan meningkatnya tuntutan masyarakat. Dalam situasi tersebut, kepala madrasah sebagai motor perubahan memegang peran strategis dalam mengarahkan lembaga menuju mutu pendidikan yang lebih baik. Pendekatan kepemimpinan transformasional yang berfokus pada perumusan visi, pemberian motivasi, dorongan inovasi, serta perhatian terhadap individu dinilai tepat digunakan dalam konteks ini. MIS Muhammadiyah 14 Talang Ulu sebagai institusi pendidikan Islam formal turut berhadapan dengan berbagai tantangan, seperti integrasi teknologi, pembinaan karakter peserta didik, serta efektivitas manajemen lembaga. Oleh karena itu, penelitian ini mengkaji bagaimana kepala madrasah menerapkan kepemimpinan transformasional dalam menghadapi dinamika tersebut (Harsoyo 2022).

Kemajuan teknologi informasi, arus globalisasi, serta perubahan sosial dan ekonomi yang berlangsung cepat menghadirkan tantangan signifikan bagi dunia pendidikan, termasuk madrasah. Saat ini, fungsi pendidikan tidak lagi sekadar sebagai media penyampaian ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai wadah pembentukan karakter, penguatan kemampuan soft skills, serta kesiapan menghadapi perubahan yang terjadi secara cepat. Dalam kerangka tersebut, madrasah sebagai institusi pendidikan Islam dihadapkan pada tantangan ganda: menjaga nilai-nilai Islam yang menjadi identitasnya sekaligus beradaptasi dengan kebutuhan dan perkembangan zaman yang semakin kompleks dan dinamis (Harsoyo 2022).

Sebagai tokoh kunci dalam pengelolaan dan orientasi madrasah, kepala madrasah memegang peran penting dalam mengarahkan proses perubahan yang terjadi. Dalam perspektif manajemen pendidikan kontemporer, kepemimpinan di lingkungan pendidikan tidak lagi dipahami hanya sebagai tugas administratif, tetapi telah berkembang menjadi sarana transformasi budaya organisasi dan perubahan sosial. Seorang pemimpin pendidikan dituntut tidak sekadar menjalankan fungsi manajerial, melainkan juga mampu memberikan inspirasi, menentukan arah, serta membangun lingkungan pendidikan yang kuat dan siap menghadapi tantangan global yang semakin kompleks. (Saifudin et al. 2024).

Salah satu model kepemimpinan yang dianggap efektif dalam merespons perubahan di dunia pendidikan adalah kepemimpinan transformasional. Pendekatan ini berlandaskan empat komponen pokok, yaitu teladan melalui pengaruh ideal, pemberian motivasi yang menginspirasi, dorongan berpikir kritis melalui stimulasi intelektual, serta perhatian terhadap kebutuhan individu. Kepala madrasah yang mengadopsi model tersebut diharapkan mampu berperan sebagai penggerak perubahan yang tidak hanya berfokus pada pembaruan struktural, tetapi juga pada pembentukan lingkungan pendidikan yang kolaboratif, inovatif, dan siap beradaptasi dengan perkembangan. (Faruq and Supriyanto 2020).

Pada level lokal, MIS Muhammadiyah 14 Talang Ulu merupakan institusi pendidikan Islam dasar yang beroperasi dalam lingkungan masyarakat dengan karakteristik sosial, ekonomi, dan budaya yang beragam. Madrasah ini menghadapi berbagai persoalan, tidak

hanya terkait proses modernisasi pendidikan dan kebutuhan penguasaan kompetensi digital, tetapi juga kendala sarana prasarana, kualitas sumber daya manusia, serta adanya penolakan atau resistensi terhadap perubahan dari sebagian pihak internal. Kondisi tersebut menuntut kepala madrasah untuk memiliki kemampuan memimpin secara transformasional, berpikir strategis, serta mampu menyesuaikan kepemimpinan dengan konteks yang dihadapi. (Sandi 2022).

Perubahan kebijakan nasional, termasuk penerapan Kurikulum Merdeka, serta tuntutan masyarakat terhadap peningkatan mutu layanan pendidikan menjadi faktor krusial yang mendorong perlunya perubahan gaya kepemimpinan dalam madrasah. Dalam kondisi tersebut, kepala madrasah tidak cukup hanya berperan sebagai pengelola administratif yang mengikuti aturan, tetapi harus mampu tampil sebagai pemimpin visioner yang kreatif, inovatif, serta mampu memberi motivasi dalam memanfaatkan dan mengoptimalkan berbagai sumber daya yang tersedia. (Prastiwi and Widodo 2023).

Kepala madrasah juga berperan sebagai agen perubahan yang mampu membangun budaya mutu, mengelola konflik, serta menjalin kemitraan dengan berbagai pihak, termasuk orang tua dan masyarakat. Kolaborasi ini penting untuk menciptakan ekosistem pendidikan yang suportif dan berkelanjutan. Transformasi digital menjadi tantangan sekaligus peluang bagi madrasah. Kepala madrasah yang visioner mampu memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran, memperluas akses informasi, dan membangun citra positif lembaga (Thohri 2022).

Namun, implementasi kepemimpinan transformasional tidak lepas dari hambatan, seperti keterbatasan pelatihan, resistensi perubahan, dan keterbatasan anggaran. Oleh karena itu, diperlukan komitmen, pelatihan berkelanjutan, dan dukungan kebijakan agar kepala madrasah dapat menjalankan peran transformasional secara optimal (Thohri 2022).

Dengan demikian, gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah MIS Muhammadiyah 14 Talang Ulu menjadi kunci dalam menghadapi tantangan dan perubahan pendidikan. Melalui visi yang jelas, inovasi, kolaborasi, dan integrasi nilai-nilai Islam, kepala madrasah dapat membawa madrasah menuju kualitas pendidikan yang unggul dan relevan dengan kebutuhan zaman (Nifasri 2025).

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan desain deskriptif yang berfokus pada penerapan kepemimpinan transformasional oleh kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah (MIM) 14 Rejang Lebong. Pendekatan ini dipilih karena dianggap mampu memberikan gambaran secara mendalam mengenai konteks, mekanisme, dan dinamika kepemimpinan dalam menghadapi tantangan perubahan pendidikan di lingkungan madrasah. Lokasi penelitian ditentukan melalui teknik purposive, dengan pertimbangan bahwa karakteristik madrasah tersebut sesuai dengan kebutuhan penelitian mengenai kepemimpinan transformasional.

Informan penelitian mencakup kepala madrasah, lima guru, dua tenaga kependidikan, serta lima wali murid. Pemilihan informan dilakukan menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria utama keterlibatan langsung mereka dalam proses transformasi

institusi. Keterlibatan berbagai komponen ini memungkinkan diperolehnya sudut pandang yang komprehensif terhadap bentuk dan proses kepemimpinan yang diterapkan.

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama, yaitu wawancara semi-terstruktur, observasi lapangan, dan penelusuran dokumen. Wawancara ditujukan untuk menggali pengalaman dan pandangan informan, sedangkan observasi digunakan untuk mengamati praktik serta interaksi kepemimpinan secara langsung. Sementara itu, dokumentasi dimanfaatkan untuk mengakses data tertulis seperti visi misi madrasah, program kerja, laporan kegiatan, serta arsip pelaksanaan pembelajaran.

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan model analisis interaktif Miles dan Huberman yang terdiri dari proses reduksi data, penyajian data, serta penarikan dan pengecekan kesimpulan. Ketiga tahapan tersebut diterapkan secara simultan dan berulang sepanjang penelitian untuk menghasilkan temuan yang valid. Dalam rangka memastikan keabsahan temuan, peneliti menerapkan triangulasi metode dan triangulasi sumber guna memperkuat konsistensi dan akurasi informasi yang dikumpulkan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan temuan wawancara, observasi, dan telaah dokumen di MIS Muhammadiyah 14 Talang Ulu, terlihat bahwa kepala madrasah menerapkan pola kepemimpinan transformasional dalam berbagai dimensi kepemimpinannya. Empat elemen inti kepemimpinan transformasional tercermin dalam kebijakan maupun tindakan nyata. Kepala madrasah menunjukkan peran sebagai figur panutan melalui kedisiplinan, konsistensi terhadap visi lembaga, serta integritas moral yang kuat. Sikap tersebut menjadi sumber inspirasi bagi guru dan tenaga kependidikan untuk turut berpartisipasi dalam proses perubahan. Unsur motivasi inspiratif tampak melalui komunikasi persuasif yang dibangun kepala madrasah dalam rapat internal, penghargaan kinerja, hingga dukungan terhadap gagasan kreatif dari warga madrasah. Dalam berbagai kesempatan, kepala madrasah tidak hanya memberikan instruksi teknis, tetapi juga menumbuhkan semangat kolektif untuk bergerak menuju perubahan yang positif (Subandi, Thoyib, and Fauzan 2021).

Dimensi stimulasi intelektual terlihat dari dorongan kepada guru untuk mengikuti pengembangan profesional melalui pelatihan, seminar, maupun penerapan model pembelajaran baru. Kepala madrasah juga mendukung inovasi berbasis teknologi dan mendorong refleksi pedagogik agar praktik pembelajaran senantiasa berkembang. Kondisi ini menciptakan ruang belajar yang terbuka dan menumbuhkan budaya peningkatan kompetensi secara berkesinambungan. Selain itu, perhatian terhadap individu diwujudkan melalui pendekatan personal ketika menyikapi persoalan guru maupun peserta didik. Kepala madrasah secara aktif menjadi pendengar, memberikan pendampingan solutif, serta menyesuaikan cara berkomunikasi sesuai karakter masing-masing. Langkah tersebut turut memperkuat rasa saling percaya dan hubungan sosial dalam organisasi (Choiriyah and Lestari 2025).

Hasil interpretasi data memperlihatkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional berdampak signifikan dalam membentuk iklim kerja yang fleksibel, partisipatif, dan produktif. Kepala madrasah mampu menjadi motor perubahan dengan tetap menjaga nilai-

nilai keislaman serta memperhatikan budaya lokal. Kendala seperti minimnya fasilitas dan keterbatasan sumber daya manusia tidak sepenuhnya menghambat proses transformasi karena kepala madrasah menggunakan pola kepemimpinan partisipatif serta optimalisasi potensi internal. Secara konseptual, temuan penelitian ini selaras dengan pandangan Leithwood dan Jantzi (2000) yang menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional berperan membangun lingkungan pembelajaran berbasis inovasi dan partisipasi aktif warga madrasah. Temuan ini juga menegaskan relevansi teori Bass & Riggio dalam konteks pendidikan Islam, khususnya ketika nilai spiritual menjadi dasar kepemimpinan. Dari sudut pandang implementasi, keberhasilan di MIS Muhammadiyah 14 Talang Ulu menunjukkan bahwa model kepemimpinan ini dapat diterapkan secara efektif di madrasah tingkat dasar berbasis agama apabila didukung komitmen moral, kecerdasan sosial, dan kecakapan manajerial pemimpin. Dengan begitu, kepemimpinan transformasional bukan sekadar strategi manajerial, tetapi juga merupakan bentuk tanggung jawab spiritual dalam membangun generasi melalui pendidikan (Rachma et al. 2023).

Kepala madrasah MIS Muhammadiyah 14 Talang Ulu menunjukkan kapasitas kepemimpinan transformasional melalui kemampuan merumuskan dan menyampaikan arah perubahan pendidikan secara inspirasional namun tetap realistis dengan kondisi madrasah. Visi lembaga dikomunikasikan secara konsisten melalui berbagai medium seperti rapat formal, media sosial internal, dan forum diskusi, dengan model komunikasi dialogis yang memperkuat rasa keterlibatan seluruh warga madrasah. Dalam menghadapi tuntutan digitalisasi pendidikan, kepala madrasah menerapkan strategi bertahap dengan menyelenggarakan pelatihan penggunaan aplikasi pembelajaran serta mendorong inovasi media digital untuk mendukung aktivitas belajar mengajar. Pendekatan manusiawi juga menjadi ciri kepemimpinannya, termasuk dalam memberikan pendampingan personal, membangun ruang refleksi bersama guru, serta menciptakan suasana kerja yang suportif. Upaya pembinaan peserta didik diarahkan pada pembentukan karakter dan akhlak melalui program keagamaan, pembiasaan positif, dan teladan perilaku. Meskipun terdapat tantangan seperti resistensi sebagian pendidik serta keterbatasan digitalisasi, kepala madrasah mengatasinya melalui pendekatan persuasif, pelatihan berkelanjutan, serta kerja sama yang erat dengan komite dan wali murid untuk memperkuat dukungan masyarakat (Nasikhah, Maunah, and Patoni 2022).

Peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah sangat krusial dalam menjawab dinamika pendidikan masa kini yang penuh inovasi teknologi, tuntutan mutu, dan perubahan paradigma pembelajaran. Model kepemimpinan ini tidak hanya berorientasi pada pencapaian target kelembagaan, tetapi juga menempatkan pemberdayaan seluruh elemen madrasah sebagai prioritas untuk mencapai tujuan bersama serta membangun lingkungan belajar yang kolaboratif, adaptif, dan berkelanjutan. Dalam kerangka tersebut, kepala madrasah bertindak sebagai agen perubahan (*agent of change*) yang mampu memberikan arah, inspirasi, serta motivasi kepada seluruh komponen madrasah agar terlibat dalam proses transformasi pendidikan yang bermakna. Model kepemimpinan transformasional pertama kali dikemukakan oleh James MacGregor Burns (1978) sebagai sebuah pendekatan yang mendorong pengikut untuk mencapai tujuan yang melampaui kepentingan pribadi mereka.

Konsep ini kemudian dikembangkan lebih lanjut oleh Bernard M. Bass yang mengidentifikasi empat dimensi utama, yaitu idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration. Pendekatan ini telah banyak digunakan dalam berbagai ranah, termasuk pendidikan, karena kemampuannya dalam mendorong terciptanya iklim organisasi yang inovatif, responsif, dan visioner. (Bass & Riggio, 2006).

Kepemimpinan di madrasah memiliki tantangan yang unik karena harus menjaga keseimbangan antara nilai-nilai keislaman dengan tuntutan manajerial modern. Menurut Suyatno (2017), kepala madrasah transformasional harus mampu mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dalam proses kepemimpinannya. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional dalam konteks madrasah bukan hanya berorientasi pada hasil pendidikan akademik, tetapi juga penguatan karakter dan nilai keislaman.

1. Karakteristik dan Mekanisme Kepemimpinan Transformasional

a. Pengaruh Ideal dan Karisma (Idealized Influence)

Kepala madrasah menunjukkan integritas, komitmen, serta konsistensi antara ucapan dan tindakan yang mencerminkan nilai-nilai etis dan profesionalitas. Sikap ini menciptakan rasa hormat, kepercayaan, dan loyalitas dari guru, staf, serta peserta didik. Dengan menjadi role model yang inspiratif, kepala madrasah mampu membangun budaya kerja yang solid dan berorientasi pada kualitas (Mulyadi and Sobri 2024).

b. Motivasi dan Inspirasi (Inspirational Motivation)

Kepala madrasah mengkomunikasikan visi, misi, dan tujuan lembaga secara jelas dan persuasif, serta mendorong partisipasi aktif seluruh komponen madrasah. Melalui pemberian penghargaan, penguatan positif, dan pengembangan semangat kolektif, kepala madrasah membangun suasana kerja yang penuh antusiasme dan optimisme terhadap pencapaian prestasi akademik maupun non-akademik (Zamawi et al. 2023).

c. Stimulasi Intelektual (Intellectual Stimulation)

Dalam kepemimpinan transformasional, kepala madrasah mendorong terjadinya inovasi pedagogik, pemikiran kritis, dan pengambilan keputusan berbasis data. Praktik ini diwujudkan melalui pelatihan berkelanjutan, pengembangan komunitas belajar profesional, serta fasilitasi forum-forum diskusi ilmiah yang membuka ruang eksplorasi ide-ide baru dalam pembelajaran dan manajemen madrasah (Subandi et al. 2021).

d. Pertimbangan Individual (Individualized Consideration)

Kepala madrasah menunjukkan perhatian personal terhadap kebutuhan, aspirasi, dan potensi masing-masing individu dalam lingkungan kerja. Dengan pendekatan coaching dan mentoring, kepala madrasah memberikan dukungan konkret terhadap pengembangan karier guru dan tenaga kependidikan, termasuk melalui pemberian kesempatan mengikuti pelatihan, seminar, serta program pengembangan profesional berkelanjutan (PPKB) (VikaSari et al. 2023).

Dengan menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional tersebut secara konsisten, kepala madrasah tidak hanya menciptakan lingkungan yang

mendukung peningkatan kualitas pendidikan, tetapi juga menumbuhkan budaya organisasi yang visioner, adaptif, dan berorientasi pada pembelajaran sepanjang hayat.

2. Strategi Menghadapi Tantangan dan Perubahan

Dalam menghadapi dinamika perubahan sistem pendidikan yang semakin kompleks, kepala madrasah sebagai pemimpin transformasional dituntut untuk mengimplementasikan strategi yang adaptif, visioner, dan berorientasi pada peningkatan mutu. Tiga strategi utama yang menonjol dalam konteks ini meliputi:

a. Adaptasi Teknologi dan Digitalisas

Kepala madrasah berperan strategis dalam membangun literasi dan kesadaran teknologi di lingkungan madrasah. Hal ini dilakukan melalui penyusunan roadmap digitalisasi pendidikan yang mencakup pengembangan infrastruktur teknologi, kurikulum digital, serta pelatihan kompetensi TIK bagi guru dan tenaga kependidikan. Selain itu, pemilihan sumber daya manusia yang adaptif terhadap perubahan digital menjadi kunci dalam menciptakan budaya kerja yang inovatif dan kolaboratif. Kepala madrasah juga diharapkan mampu menumbuhkan ekosistem pembelajaran digital yang mendukung pengembangan keterampilan abad ke-21 di kalangan peserta didik (Susiloningsih and Munadi 2023).

b. Manajemen Perubahan dan Resistensi

Perubahan dalam sistem pendidikan sering kali diiringi dengan resistensi dari berbagai pihak. Kepala madrasah sebagai pemimpin transformasional berperan sebagai agen penggerak (change agent) yang tidak hanya menyampaikan informasi tentang kebijakan baru, tetapi juga membangun pemahaman dan komitmen kolektif terhadap urgensi perubahan. Melalui komunikasi efektif, pelibatan warga madrasah dalam proses pengambilan keputusan, serta penyelenggaraan program inovasi yang inklusif, kepala madrasah mampu meminimalkan resistensi dan memastikan transisi yang mulus dalam implementasi perubahan, seperti pada penguatan kurikulum merdeka, asesmen berbasis digital, atau transformasi manajemen berbasis data (Sholeh, Kholis, and Mufidah 2022).

c. Kolaborasi dan Kemitraan Strategis

Dalam memperkuat posisi madrasah sebagai lembaga pendidikan yang kompetitif, kepala madrasah perlu menjalin kemitraan strategis baik dengan lembaga internal seperti komite madrasah dan orang tua, maupun dengan lembaga eksternal seperti instansi pemerintah, perguruan tinggi, organisasi masyarakat, serta sektor swasta. Kolaborasi ini bertujuan untuk mendukung implementasi program unggulan, pengembangan kapasitas SDM, serta perluasan akses sumber daya pendidikan. Melalui kemitraan yang sinergis, madrasah dapat memperkuat daya saingnya sekaligus membuka ruang inovasi yang berkelanjutan (Sibaweh 2024).

3. Dampak Kepemimpinan Transformasional

Implementasi Gaya kepemimpinan transformasional oleh kepala madrasah memberikan dampak signifikan terhadap berbagai aspek kelembagaan, baik dalam

peningkatan kinerja, penguatan budaya mutu, maupun peningkatan legitimasi institusional di mata masyarakat. Dampak-dampak tersebut dapat dirinci sebagai berikut:

a. Peningkatan Kinerja dan Prestasi

Kepemimpinan transformasional berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja individu maupun kolektif di lingkungan madrasah. Melalui pemberdayaan, motivasi, dan fasilitasi yang intensif, kepala madrasah mampu mengoptimalkan kinerja guru dalam proses pembelajaran, pengembangan profesional, serta pengelolaan administrasi. Hal ini berdampak pada peningkatan prestasi akademik peserta didik, penguatan karakter, dan tercapainya indikator mutu pendidikan, khususnya dalam konteks pendidikan agama Islam. Selain itu, praktik manajemen yang berbasis visi dan kolaborasi juga mendorong efisiensi serta efektivitas dalam pengambilan keputusan strategis madrasah (Mulyadi and Sobri 2024).

b. Penguatan Budaya Mutu

Kepala madrasah dengan Gaya kepemimpinan transformasional mampu menanamkan dan memelihara budaya mutu yang berkelanjutan. Hal ini diwujudkan melalui penjabaran visi dan misi yang terinternalisasi dalam praktik harian seluruh warga madrasah, pelaksanaan evaluasi berkala terhadap kinerja lembaga, serta pemberian ruang partisipasi aktif dalam perbaikan berkelanjutan (continuous improvement). Budaya mutu yang kuat tercermin dalam sikap profesional, semangat belajar sepanjang hayat, dan komitmen terhadap pelayanan pendidikan yang bermutu dan inklusif (Ajigoena and Hisbullah 2022).

c. Peningkatan Reputasi dan Kepercayaan Masyarakat

Madrasah yang dipimpin dengan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional cenderung menunjukkan pertumbuhan yang pesat dalam hal kualitas layanan, inovasi program, serta pencapaian prestasi. Kondisi ini menciptakan persepsi positif dan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap madrasah sebagai lembaga pendidikan yang unggul dan relevan dengan kebutuhan zaman. Reputasi yang baik ini tidak hanya memperkuat posisi madrasah dalam persaingan antar lembaga pendidikan, tetapi juga menjadikan madrasah sebagai pusat pengembangan nilai, ilmu, dan peradaban yang membanggakan di tengah masyarakat (Husnah, Qosim, and Solehudin 2024).

D. KESIMPULAN

Kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala madrasah terbukti menjadi pendekatan yang efektif dalam merespons dinamika dan tantangan pendidikan masa kini. Model kepemimpinan ini tidak hanya berorientasi pada pencapaian tujuan institusional, tetapi juga menekankan pemberdayaan sumber daya manusia melalui penguatan motivasi intrinsik, dorongan berinovasi, peningkatan kolaborasi, serta perhatian terhadap pengembangan individu secara berkelanjutan. Melalui pendekatan tersebut, kepala madrasah mampu meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, mendorong prestasi akademik peserta didik, serta membangun budaya mutu yang adaptif dan progresif. Efek positif dari implementasi kepemimpinan transformasional berkontribusi langsung terhadap peningkatan

daya saing dan reputasi madrasah dalam menghadapi tuntutan pendidikan abad ke-21. Hal ini menjadikan kepemimpinan transformasional relevan dan strategis dalam memperkuat eksistensi madrasah sebagai lembaga pendidikan yang unggul, responsif, dan berkarakter. Pada konteks MIS Muhammadiyah 14 Talang Ulu, kepala madrasah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional secara konsisten untuk menjawab tantangan perubahan kurikulum, perkembangan teknologi, serta tuntutan mutu pendidikan. Implementasi ini terbukti meningkatkan motivasi internal guru, kolaborasi tim, serta inovasi dalam proses pembelajaran. Meski demikian, untuk memastikan keberlanjutan praktik kepemimpinan transformasional yang efektif, diperlukan dukungan pelatihan berkelanjutan terkait kepemimpinan dan teknologi pendidikan bagi kepala madrasah. Selain itu, kebijakan institusional perlu diarahkan pada pemenuhan infrastruktur pendidikan serta penguatan kapasitas profesional guru agar madrasah tetap relevan dengan dinamika pendidikan kontemporer dan tantangan masa depan.

REFERENSI

- Ajigoena, Andi Muhammad, and Hisbullah Hisbullah. 2022. "Management of Madrasah Leadership." *Kontigensi : Jurnal Ilmiah Manajemen*. doi: 10.56457/jimk.v10i2.320.
- Choiriyah, Fitrotul, and Gunarti Dwi Lestari. 2025. "Strategies for Digital Transformation in Madrasah Education for Institutional Excellence." *Academia Open*. doi: 10.21070/acopen.10.2025.10463.
- Faruq, M. H. Al, and S. Supriyanto. 2020. "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Guru." *JDMF (Jurnal Dinamika*
- Harsoyo, Roni. 2022. "Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass Dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam." *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*. doi: 10.21154/sajiem.v3i2.112.
- Husnah, R., Nanang Qosim, and Sollah Solehudin. 2024. "KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU BERBASIS SCHOOL BASED MANAGEMENT DI RAUDLATUL ATHFAL (RA) AL-HIDMAH MARON PROBOLINGGO." *NUSRA: Jurnal Penelitian Dan Ilmu Pendidikan*. doi: 10.55681/nusra.v5i1.2229.
- Mulyadi, Mus, and Muhamad Sobri. 2024. "A Study on the Transformational Leadership of Madrasah Principals from the Perspective of Educators and Educational Staff." *Edelweiss Applied Science and Technology*. doi: 10.55214/25768484.v8i5.1824.
- Nasikhah, Khafidhotun, Binti Maunah, and Achmad Patoni. 2022. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Dalam Meningkatkan Kerjasama Guru: Analisis Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional." *Fitrah: Journal of Islamic Education*. doi: 10.53802/fitrah.v3i2.159.
- Nifasri, Nifasri. 2025. "Adapting Transformative Leadership in Islamic Education: Insights from Madrasah." *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. doi: 10.33650/al-tanzim.v9i1.10803.
- Prastiwi, Meilinda Ade, and Agus Widodo. 2023. "Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Di

- Era 5.0, Pendidikan Dan Teknologi, Pada Kompetensi 21St Century.” *PRIMER : Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 1(5):536–44. doi: 10.55681/primer.v1i5.211.
- Rachma, Yoesoep Edhie, A. Moka, Eulis Sri Rosyidatul Badriyyah, Evi Gusliana, and Muhamad Risal Tawil. 2023. “The Effect of Principal Transformational Leadership and Motivation on Performance of Teacher in Islamic Elementary School.” *Journal on Education*. doi: 10.31004/joe.v5i3.1493.
- Saifudin, Eko, Imam Satibi, B. Kurniawan, and Eliyanto Eliyanto. 2024. “Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan.” *An-Nidzam : Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Studi Islam*. doi: 10.33507/an-nidzam.v11i1.2081.
- Sandi, Ria. 2022. “Pendidikan Islam Dan Kebijakan Kepemimpinan Di MI Muhammadiyah 14 Talang Ulu.” *Al-Madrasah: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah* 6(3):763. doi: 10.35931/am.v6i3.1083.
- Sholeh, Makherus, Nur Kholis, and Nuril Mufidah. 2022. “Madrasah Principal Leadership in Digital Transformation at Madrasah Ibtidaiyah: A Case Study.” *Dinamika Ilmu*. doi: 10.21093/di.v22i1.4241.
- Sibaweh, Ahmad. 2024. “Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Optimalisasi Manajemen Pendidikan Agama Islam.” *EL Bidayah: Journal of Islamic Elementary Education*. doi: 10.33367/jiee.v6i2.6627.
- Subandi, M. Thoyib, and Ahmd Fauzan. 2021. “Pesantren-Based Transformational Leadership: Strategies toward International Superior Madrasah in Indonesia.” *Webology*. doi: 10.14704/web/v18si05/web18279.
- Susiloningsih, Susiloningsih, and M. Munadi. 2023. “STRATEGI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN PRESTASI AKADEMIK SISWA DI MTs NEGERI 1 KARANGANYAR.” *Academy of Education Journal*. doi: 10.47200/aoej.v14i2.1218.
- Thohri, Muhammad. 2022. “Islamic School Leadership Model: The Challenge in Digital Era.” *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*. doi: 10.35445/alishlah.v14i1.1939.
- VikaSari, Asri Yuni, Anis Fauzi, Abdul Muin Bahaf, Agus Gunawan, and Suherman Priatna. 2023. “Transformational Leadership of Madrasah Principals in the Implementation of the Independent Curriculum.” *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. doi: 10.19109/elidare.v9i2.20891.
- Zamawi, Sehin Ahresi, Akhyak, Teguh, Maftukhin, and Sokip. 2023. “Implementation of Transformational Leadership of Madrasah Principals in State Tsanawiyah Madrasah (MTsN) 4 and State Tsanawiyah Madrasah (MTsN) 5 Tulungagung, East Java, Indonesia in Improving Performance Quality.” *Journal of Education, Society and Behavioural Science*. doi: 10.9734/jesbs/2023/v36i111275.