

**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MUTU
PENDIDIKAN DI MI COKROAMINOTO KINCANG,
RAKIT, BANJARNEGARA**



Oleh:
TEGUH PUJIWASONO
NIM: 2348144

TESIS
Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar
Magister dalam Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

**PROGRAM STUDI PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NAHDLATUL ULAMA
KEBUMEN
2025**

Kepada Yth,
Direktur Sekolah Pascasarjana
Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama Kebumen

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulisan tesis yang berjudul **Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MI Cokroaminoto Kincang, Rakit, Banjarnegara**

Yang ditulis oleh :

Nama : **TEGUH PUJIWASONO**
NIM : 2348144
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Tahun Akademik : 2025

Maka setelah kami teliti dan diadakan perbaikan seperlunya, akhirnya kami anggap tesis tersebut sebagai hasil penelitian/ kajian mendalam telah memenuhi syarat untuk diajukan ke Sidang Munaqosyah Tesis Pascasarjana IAINU Kebumen.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Kebumen, Agustus 2025
Pemimbing



Dr. Imam Subarkah,
NIDN. 2129078202

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Tesis yang berjudul : **Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MI Cokroaminoto Kincang, Rakit, Banjarnegara**

telah dipertahankan dihadapan sidang dewan penguji tesis pada :

Hari : Sabtu

Tanggal : 09 Agustus 2025

Pukul : 10.00 WIB.


Oleh:


Nama : **TEGUH PUJIWASONO**


NIM 2348144

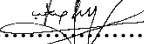
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Dewan Penguji Tesis:

Ketua Sidang Dr. Atim Rinawati, M.Pd. (..........)

Sekretaris Sidang Faisal, M.Ag. (..........)

Penguji I. Dr. Maryanto, M.Sc. (..........)

Penguji II Dr. Shohibul Adib, M.SI (..........)

Kebumen, 9 Agustus 2025

Program Studi Pascasarjana

Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama Kebumen

Direktur,



Dr. Atim Rinawati, M.Pd

NIDN. 2126058701

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **TEGUH PUJIWASONO**

NIM : 2348144

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd) merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian- bagian tertentu dalam penulisan tesis ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam tesis ini.

Kebumen, Agustus 2025

Yang Membuat Pernyataan



Teguh Pujiwasono

NIM. 2348144

MOTTO

Terkadang orang dengan masa lalu paling kelam akan
menciptakan masa depan paling cerah

(Umar bin Khattab)

PERSEMBAHAN

Karya ini ku persembahkan untuk:

1. Almamater Pascasarjana IAINU Kebumen yang ku banggakan; dan
2. Kedua orang yang telah membesarkan dan merawat hidupku;
3. Istri dan Anakku tercinta yang selalu memberi motivasi;
4. Rekan-rekan seperjuangan;
5. Keluarga besar Madrasah Ibtidaiyah Cokroaminoto Kincang
6. Para pembaca yang budiman.

ABSTRAK

Teguh Pujiwasono, NIM: 2348144. Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MI Cokroaminoto Kincang, Rakit, Banjarnegara , Tesis, Program Pascasarjana IAINU Kebumen, 2025

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.

Penelitian ini bertujuan adalah (1) Untuk mendeskripsikan dan menganalisis kepemimpinan transformasional kepala madrasah di MI Cokroaminoto Kincang ; dan (2) Untuk mendeskripsikan dan menganalisis upaya kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui kepemimpinan transformasional di MI Cokroaminoto Kincang .

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif dengan mengambil data di MI Cokroaminoto Kincang . Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, dokumentasi dan wawancara. Analisis data dilakukan dengan memberikan makna terhadap data yang dikumpulkan, dan dari makna tersebut ditarik kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan: (1) Kepemimpinan kepala MI Cokroaminoto Kincang adalah kepemimpinan transformasional, dengan menerapkan konsep “4I”, yaitu: *idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, individual consideration*, yang tercermin dari perilaku yang cenderung pada melaksanakan tindakan yang selalu menyerap aspirasi bawahannya, memberdayakan para bawahan agar bekerja secara maksimal, senantiasa memperhatikan kebutuhan bawahan dengan berusaha menciptakan suasana saling percaya dan mempercayai, berusaha menciptakan saling menghargai, simpati terhadap sikap bawahan, memiliki sifat bersahabat, menumbuhkan peran serta bawahan dalam pembuatan keputusan dan kegiatan lain, dengan mengutamakan pengarahannya, tumbuh pula rasa respek dan hormat diri dari bawahan kepada pimpinannya, sehingga apa yang menjadi tugas merupakan hasil keputusan bersama dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. (2) Peningkatan mutu pendidikan di MI Cokroaminoto Kincang berjalan dengan baik, yakni dengan melihat respon dari masyarakat yang selalu meningkat. Hal ini tidak terlepas dari usaha-usaha kepala madrasah, di antaranya: (a) Meningkatkan mutu sumber daya manusia; (b) Adanya program pembinaan siswa, tenaga pendidik dan karyawan; (c) Layanan pendidikan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Transformasional, Kepala Madrasah, Mutu Pendidikan

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata yang berbahasa Arab ke huruf latin yang digunakan dalam skripsi ini berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor: 158/1987 dan 0543 b/U/1987, tanggal 22 Januari 1988

A. Konsonal Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba ^ˁ	B	Be
ت	ta ^ˁ	T	Te
ث	sa ^ˁ	ṣ	Es (dengan titik di atas)
ج	jim	J	Je
ح	ha ^ˁ	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha ^ˁ	Kh	Ka dan HA
د	Dal	D	De
ذ	zal	Ẓ	Zet (dengan titik di atas)
ر	ra ^ˁ	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Shād	ṣ	Es (dengan titik di bawah)
ض	ḍaḍ	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	tha ^ˁ	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa ^ˁ	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	„ain	„	Koma terbalik di atas
غ	gain	G	Ge
ف	fa ^ˁ	F	Ef
ق	qaf	Q	Qi
ك	kaf	K	Ka
ل	lam	L	El
م	mim	M	Em
ن	nun	N	En
و	wawu	W	We
ه	ha ^ˁ	H	Ha
ء	hamzah	ˁ	Apostrof
ي	ya	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syahadah ditulis Rangkap

مُتَّقِينَ	Ditulis	Muta,,aqqidīn
عَدَّتْ	Ditulis	Iddah

C. Ta Marbutah

1. Bila dimatikan ditulis h

هَمَّتْ	Ditulis	Hibbah
جَزَيْتْ	Ditulis	Jizyah

(ketentuan ini tidak diberlakukan terhadap kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya)

Bila diikuti dengan kata sandang “al” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كِرَامَاتِ	Ditulis	Karamah al-aulyā
------------	---------	------------------

2. Bila ta“marbutah hidup atau harakat, fathah, kasrah, dan dammah ditulis t.

زَكَاةٍ	Ditulis	Zakātul fitri
---------	---------	---------------

D. Vokal Pendek

/	Kasrah	Ditulis	I
/	Fathah	Ditulis	A
ُ	Dhammah	Ditulis	U

E. Vokal Panjang

Fathah + Alif جَاهِلِيَّتْ	Ditulis	ā jāhiliyyah
Fathah + ya“mati يَسِي	Ditulis	ā yas,,ā
Kasrah + ya“mati كِرِيمِ	Ditulis	ī karīm
Furūḍ فُرُوضِ	Ditulis	ū furūd

F. Vokal Rangkap

Fathah + ya“mati يُنَبِّئُكَ	Ditulis	Ai Bainakum
Fathah + wawu mati قَوْلِ	Ditulis	Au qaulun

G. Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan Apostrof

اٰنْتُمْ	Ditulis	a“antum
وَاٰدَاتُكُمْ	Ditulis	u,,iddat
اٰلِيكُمْ	Ditulis	la“in syakartum

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti Huruf Qomariyyah

القرآن	Ditulis	al-Qu‘‘ān
القياس	Ditulis	Al-Qiyās

1. Bila diikuti Huruf Syamsiyyah ditulis dengan menggandakan huruf syamsiyyah yang mengikutinya serta menghilangkan huruf I (el) nya

السام	Ditulis	As-Samā‘‘
الشمس	Ditulis	Asy-Syams

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah Swt atas limpahan rahmat-Nya, serta shalawat dan salam disampaikan kepada junjungan besar kita Nabi Muhammad SAW, sebagai sosok teladan tunggal dan memiliki akhlak paling mulia, yang diutus untuk membangun sebuah peradaban besar bagi terwujudnya rahmat bagi seluruh alam. Penyusunan tesis ini dimaksudkan untuk memenuhi syarat untuk memperoleh Gelar Magister Pendidikan (M.Pd) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di Program Pascasarjana Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama Kebumen.

Penulis sangat menyadari sepenuhnya bahwa terselesainya penyusunan tesis ini adalah berkat dorongan, arahan, bimbingan, dan bantuan dari berbagai pihak. Melalui kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Dr Beny Kurniawan, M,Pd.I, selaku Rektor Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama (IAINU) Kebumen.
2. Ibu Dr. Atim Rinawati, M.Pd, selaku Direktur Sekolah Pascasarjana Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama (IAINU) Kebumen.
3. Bapak Dr. Imam Subarkah, M.Pd, selaku pembimbing tesis yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan kepada penulis hingga terselesaikannya tesis ini.
4. Bapak/Ibu Staf dan seluruh Karyawan Program Studi Pascasarjana (PPs) Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama (IAINU) Kebumen yang juga turut membantu dalam berbagai urusan administrasi.
5. Bapak/Ibu Dosen Program Studi Pascasarjana (PPs) Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama (IAINU) Kebumen yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat.
6. Kepala Madrasah dan seluruh Keluarga Besar Madrasah Ibtidaiyah Cokroaminoto Kincang yang telah kooperatif selama proses pelaksanaan penelitian berlangsung

7. Istri dan Anakku tercinta yang selalu memberi motivasi yang memberikan bantuan baik berupa moril, materil selama penulis menempuh studi di PPs IAINU Kebumen.
8. Semua pihak yang tidak mungkin peneliti sebutkan satu persatu hanya ucapan terima kasih dari lubuk hati yang terdalam peneliti haturkan dan semoga amal dan jasa baik sahabat-sahabat akan dicatat sebagai amal kebajikan dan dibalas sesuai amal perbuatan oleh Allah SWT.

Akhirnya, penulis sadar bahwa dalam penelitian ini masih terdapat banyak kekurangan. Namun, terlepas dari kekurangan yang ada, kritik dan saran yang konstruktif sangat peneliti harapkan untuk perbaikan di masa yang akan datang. Besar harapan hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi diri sendiri maupun orang lain.

Kebumen, Agustus 2025

Penulis,

Teguh Pujiwasono

NIM. 2348144

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
NOTA DINAS	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	viii
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Deskripsi Teori	8
B. Kajian Hasil Penelitian yang Relevan	30
BAB II METODE PENELITIAN	35
A. Jpendekatan dan enis Penelitian.....	35
B. Waktu dan Tempat Penelitian	36
C. Subyek Penelitian	36
D. Teknik Pengumpulan Data	37
E. Keabsahan Data	39
F. Teknik Analisis Data	40
BAB IV HASIL PENELITIAN	42
A. Deskripsi Gambaran Umum Lokasi Penelitian	42
B. Hasil Penelitian dan Analisa Pembahasan	57
BAB V PENUTUP	82
A. Kesimpulan	82
B. Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	85

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Data Jumlah Siswa	12
Tabel 4.1.	Data Yayasan Pendidikan Islam Cokroaminoto (YPI) Cabang Banjarnegara Tahun Pelajaran 2024/2025	42
Tabel 4.2.	Data guru dan karyawan MI Cokroaminoto Kincang, Rakit, Banjarnegara Tahun Pelajaran 2024/2025	46
Tabel 4.3.	Data Peserta Didik MI Cokroaminoto Kincang, Rakit, 3 (tiga) tahun terakhir	47
Tabel 4.4.	Data Sarana dan Perasarana MI Cokroaminoto Kincang, Rakit, Banjarnegara Tahun Pelajaran 2024/2025	48
Tabel 4.5.	Bentuk Kepemimpinan Transformasional Kepala MI Cokroaminoto Kincang	75
Tabel 4.6.	Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan	76
Tabel 4.7.	Dampak Kepemimpinan Transformasional terhadap Mutu Pendidikan di Madrasah	77
Tabel 4.8.	Idealized Influence Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan	78
Tabel 4.9.	Inspirational Motivation Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan	79
Tabel 4.10.	Intellectual Stimulation Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan	80
Tabel 4.11.	Individualized Consideration Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Model Kepemimpinan Transformasional	13
---	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	84
Lampiran 2	Pedoman Obsevasi.....	87
Lampiran 3	Pedoman Wawancara.....	88
Lampiran 4	Pedoman Dokumentasi	94
Lampiran 5	Rekap Hasil Transkrip Wawancara	95
Lampiran 6	Hasil Dokumentasi.....	102
Lampiran 7	SK Pembimbing Tesis.....	110
Lampiran 8	Identitas Informan.....	114
Lampiran 9	Riwayat Hidup.....	118
Lampiran 10	Surat Ijin Penelitian.....	119

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan yang berkembang pesat sangat mempengaruhi dunia pendidikan saat ini. Secara terminologis, menurut Moh. Roqib, “pendidikan merupakan suatu ikhtiar manusia untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai dan kebudayaan yang ada dalam masyarakat”.¹ Melalui proses pendidikan yang benar dan baik, cita-cita kehidupan yang bahagia dan sejahtera diyakini akan terwujud dalam realitas kehidupan manusia.

Saat ini, banyak bermunculan lembaga pendidikan, sehingga tidak dapat dihindarkan akan terjadi persaingan yang sangat ketat di antara lembaga-lembaga pendidikan itu. Lembaga pendidikan mempunyai tanggung jawab sosial yang sangat besar kepada bangsa ini, bukan hanya sekedar untuk kepentingan bisnis semata. Berdasarkan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003, menyatakan bahwa Pendidikan nasional berfungsi:

“...mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.²

Berangkat dari hal tersebut di atas, lembaga pendidikan mempunyai tugas

¹ Moh. Roqib, *Ilmu Pendidikan Islam: Pengembangan Pendidikan Integratif di Sekolah Keluarga, dan Masyarakat* (Yogyakarta: LkiS, 2009), hlm. 15.

² Depdiknas RI., *Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional* (Jakarta: Depdiknas RI, 2004), hlm. 3.

yang tidak ringan. Karena di lembaga pendidikan terjadi proses peningkatan kualitas manusia. Maka dari itu seharusnya seorang Kepala Madrasah mampu mendorong komponen yang ada di dalam lembaga pendidikan itu sendiri, agar berfungsi sebagaimana mestinya dan memberikan hasil sebagaimana yang diharapkan dalam rangka mewujudkan pendidikan yang bermutu dan sesuai dengan tuntutan zaman.

Madrasah sebagai suatu organisasi yang dirancang untuk dapat memberikan sumbangan atau berkontribusi dalam upaya meningkatkan kualitas kehidupan bagi masyarakat. Upaya peningkatan kualitas madrasah perlu ditata, diatur, dikelola dan diberdayakan agar Madrasah mampu menghasilkan keluaran(*output*) yang mampu bersaing di lingkungan masyarakat.

Pengelolaan Madrasah yang dimaksud di atas berkaitan dengan gaya kepemimpinan madrasah dalam menghasilkan keluaran atau lulusan yang lebih baik dan berkualitas dalam meningkatkan mutu pendidikan. Dalam mencapai visi, misi dan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan bersama semua warga madrasah, dibutuhkan sikap profesionalisme dari seluruh komponen pendidikan.

| Kepemimpinan merupakan faktor penggerak organisasi melalui penanganan perubahan dan manajemen yang dilakukannya sehingga keberadaan pemimpin bukan hanya sebagai simbol yang ada atau tidaknya tidak menjadi masalah tetapi keberadaannya memberi dampak positif bagi perkembangan organisasi.³

Mengacu pada pendapat tersebut maka keberhasilan organisasi madrasah dalam mencapai tujuan yang ingin diraih sangat tergantung pada kepemimpinan Kepala Madrasah yaitu apakah kepemimpinannya mampu menggerakkan semua sumber daya yang dimiliki Madrasah secara efektif dan efisien serta terpadu dengan proses manajemen yang dilakukannya.

Kepala Madrasah apabila mampu menjadi pemimpin profesional maka akan mampu melakukan aneka bentuk transformasi potensi menjadi realitas. Hal ini

³ Aan Komariah dan Cepi Triatna.. *Visionary Leadership; Menuju Sekolah Efektif.* (Jakarta: Bumi Aksara.: 2006)

hanya dimiliki oleh kepala Madrasah yang menerapkan kepemimpinan transformasional. Burns yang dikutip Setiawan mengatakan, bahwa “*transformational leadership as a process where leader and followers engage in a mutual process of raising another to higher levels of morality and motivation*”. (Kepemimpinan transformasional sebagai suatu proses dimana pemimpin dan para bawahan terlibat dalam proses saling meningkatkan tingkat moral dan motivasi yang lebih tinggi).⁴

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 hasil belajar siswa. Kepemimpinan transformasional memiliki penekanan dalam hal pernyataan visi dan misi yang jelas, penggunaan komunikasi secara efektif, pemberian rangsangan intelektual, serta perhatian pribadi terhadap permasalahan individu anggota organisasinya. Dengan penekanan pada hal-hal seperti itu, diharapkan kepala madrasah mampu meningkatkan kinerja stafnya dalam rangka mengembangkan madrasah.

Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja dengan dan/atau melalui orang lain untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan. Sumber daya dimaksud dapat berupa pimpinan, staf, bawahan, guru, fasilitas, dana, dan faktor-faktor keorganisasian.⁵

Kepemimpinan transformasional menggiring sumber daya manusia (SDM) yang dipimpin ke arah tumbuhnya sensitifitas pembinaan dan pengembangan

⁴ Bahar Agus Setiawan dan Abd. Muhith, *Transformational Leadership: Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*, (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2013), h. 100-101.

⁵ Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm. 219.

organisasi, pengembangan visi secara bersama, pendistribusian kewenangan kepemimpinan, dan pembangunan kultur organisasi Madrasah yang menjadi keharusan dalam skema restrukturisasi Madrasah.⁶

Kepemimpinan transformasional inilah yang menjadi persyaratan Madrasah dalam mengembangkan kebijakan otonomi Madrasah. Kepemimpinan transformasional dicirikan dengan proses untuk membangun komitmen bersama terhadap sasaran organisasi dan memberikan kepercayaan kepada pengikutnya untuk mencapai sasaran. Tipe kepemimpinan transformasional ini disarankan untuk diadopsi dalam implementasi MBS. Hal ini, berkaitan dengan ciri-cirinya yang sejalan dengan gaya manajemen model MBS.⁷

Dari uraian di atas, maka perlu adanya reformasi pendidikan yang dilakukan oleh semua lembaga pendidikan termasuk juga madrasah. Sebagai lembaga pendidikan yang tertua di Indonesia sudah seharusnya madrasah melakukan reformasi.

Madrasah diberikan kepercayaan untuk melakukan perencanaan, mengorganisir, memimpin, dan pengendalian manusia dan sumber daya lain untuk mencapai tujuan peningkatan efisiensi, mutu, dan pemerataan pendidikan. Agar mutu pendidikan tetap terjaga dan proses peningkatan mutu tetap terkontrol, maka harus ada standar yang diatur dan disepakati secara nasional untuk dijadikan indikator evaluasi keberhasilan mutu pendidikan tersebut. Hal ini yang mendorong munculnya pendekatan baru, yakni pendekatan Manajemen Berbasis Madrasah.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka peneliti mengadakan penelitian di Madrasah Ibtidaiyah MI Cokroaminoto Kincang Kecamatan Kecamatan Rakit Kabupaten Banjarnegara

⁶ Wawancara dengan Kepala Madrasah

⁷ Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah : Teori, Model dan Aplikasi* (Jakarta: Grasindo, 2006), hlm. 172.

Informasi yang diperoleh dari Komite Madrasah, Perangkat Desa dan Dewan Guru, Madrasah tersebut merupakan salah satu madrasah Ibtidaiyah favorit yang berada di wilayah Kecamatan Rakit, yang memiliki semangat mengembangkan dan melaksanakan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) untuk meningkatkan mutu pendidikan.. Jumlah pendaftar tiap tahunnya selalu meningkat. Kepala MI Cokroaminoto Kincang memiliki etos kerja tinggi, dan madrasah yang dipimpinnya mengalami peningkatan mutu pendidikan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut.⁸

Tabel 1.1

Data Siswa 3 (tiga) Tahun terakhir MI Cokroaminoto Kincang

Tahun ajaran	Kls. I	Kls. 2	Kls. 3	Kls. 4	Kls. 5	Kls. 6	Jumlah Kls 1-6
	Jml Sw	Jml Sw	Jml Sw	Jml Sw	Jml Sw	Jml Sw	Jml Sw
2022/2023	15	15	20	21	17	15	103
2023/2024	28	15	15	20	21	17	116
2024/2025	24	27	15	14	19	19	118

Atas dasar realitas tersebut peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana kepemimpinan transformasional yang diterapkan kepala madrasah dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan pada MI Cokroaminoto Kincang antara lain : Memiliki visi yang jelas, Memotivasi dan menginspirasi, Menciptakan iklim yang mendukung, Menjelaskan visi dan misi secara terang.

Penelitian kepemimpinan transformasional pendidikan ini ditekankan kepada 4 (empat) dimensi, yaitu: (1) Idealized Influence (Kharisma), (2) Inspirational Motivation (Inspirasi), (3) Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual), dan (4) Individualized Consideration (Kepekaan Individu),

⁸ Hasil dokumentasi pada tanggal 20 Februari 2025 Pukul 09.00 WIB di Kantor MI Cokroaminoto Kincang, Rakit, Banjarnegara

dengan harapan dapat memberi jawaban sekaligus kontribusi positif bagi madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan, untuk menyongsong madrasah yang berkualitas, dan membekali peserta didik memiliki wawasan yang lebih seiring dengan perkembangan zaman serta mampu mewarnai kompetisi global, baik skala nasional maupun internasional.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: “Bagaimana kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Cokroaminoto Kincang Kecamatan Kecamatan Rakit Kabupaten Banjarnegara?” Sedangkan rumusan masalah khusus dari rumusan masalah umum tersebut sebagai berikut:

1. Bagaimana bentuk kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala MI Cokroaminoto Kincang?
2. Bagaimana strategi kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan?
3. Apa dampak dari kepemimpinan transformasional terhadap mutu pendidikan di madrasah tersebut?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan penerapan kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Cokroaminoto Kincang Kecamatan Kecamatan Rakit Kabupaten Banjarnegara. Sedangkan tujuan khusus penelitian ini adalah:

- a. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis kepemimpinan transformasional kepala madrasah di MI Cokroaminoto Kincang Kecamatan Rakit Kabupaten Banjarnegara.

- b. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis upaya kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui kepemimpinan transformasional di MI Cokroaminoto Kincang Kecamatan Rakit Kabupaten Banjarnegara.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

- a. Secara Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah keilmuan Manajemen Pendidikan Islam dalam memberikan pengetahuan tentang kepemimpinan transformasional kepala Madrasah dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.

- b. Secara Praktis

- I. Bagi Madrasah, hasil penelitian ini sebagai bahan informasi tentang pentingnya kepemimpinan transformasional kepala Madrasah dalam upaya mengembangkan lembaga pendidikan.

- II. Bagi kepala Madrasah, hasil penelitian ini dapat memberikan masukan berharga bagi Madrasah dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.

- III. Bagi guru, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan yang positif dalam meningkatkan kinerja profesional guru.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

I. Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah

a. Pengertian Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah

Kepemimpinan secara etimologi berasal dari kata pemimpin yang berarti (dalam keadaan) dibimbing dituntun.⁹ Secara etimologi, pemimpin adalah: Seorang pribadi yang memiliki satu atau beberapa kelebihan sebagai predisposisi (bakat yang dibawa sejak lahir) dan merupakan kebutuhan dari satu situasi, sehingga ia mempunyai kekuasaan dan kewibawaan untuk mengarahkan dan membimbing bawahan. Ia juga mendapatkan pengakuan, serta dukungan dari bawahannya dan mampu menggerakkan bawahan ke arah tujuan tertentu.¹⁰

Kata pemimpin kemudian mendapatkan imbuhan ke-in menjadi kepemimpinan yang berarti perihal memimpin.¹¹ Secara etimologi, kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.¹²

Secara terminologi Tannenbaum dalam Wahjosumidjo mengatakan, bahwa “*leadership is interpersonal influence exercised in a situation and directed through the communication process toward the attainment of a specified goal or goals*”.¹³ (Kepemimpinan adalah pengaruh interpersonal yang dilakukan dalam suatu situasi dan diarahkan melalui proses komunikasi

⁹ Anton M. Moeliano, et. al, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2009), h. 684

¹⁰ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepmimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), h. 38.

¹¹ Moeliano, *Kamus Besar...*, h. 684

¹² Moeliano, *Kamus Besar...*, h. 684

¹³ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah : Tinjauan Teoritik dan ermasalahannya*,(Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), h. 17

menuju pencapaian tujuan atau sasaran yang telah ditentukan). Menurut Miftah Thoha, kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia, baik perorangan maupun kelompok.¹⁴ Kemudian Burns dalam Gary Yukl menambahkan, bahwa kepemimpinan merupakan suatu situasi yang terjadi ketika seseorang memobilisasi secara institusional, politis, psikologis dan sumber lainnya untuk membangkitkan, melibatkan dan memenuhi tujuan pengikutnya.¹⁵ Selanjutnya, Siagian dalam Dadi Permadi dan Daeng Arifin menegaskan, bahwa kepemimpinan sebagai keterampilan dan kemampuan seseorang mempengaruhi perilaku orang lain, baik yang kedudukannya lebih tinggi, setingkat maupun yang lebih rendah dalam berpikir dan bertindak agar perilaku yang semula mungkin individualistik dan egosentrik berubah menjadi perilaku organisasional.¹⁶

Dengan demikian pengertian dari kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi, mengarahkan, memobilisasi dan memodifikasi perilaku yang dilakukan oleh seorang pemimpin kepada orang lain. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar para pengikut melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, sehingga mampu menghantarkan organisasi untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

Kata transformasional berinduk dari kata “*to transform*” yang memiliki makna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk yang berbeda. Transformasional bermakna sifat-sifat yang dapat mengubah sesuatu menjadi bentuk lain. Misalnya: mengubah energi potensial menjadi energi aktual atau motif berprestasi menjadi prestasi riil.¹⁷

¹⁴ Miftah Thoha, *Kepemimpinan dalam Manajemen: Suatu Pendekatan Perilaku*, (Jakarta: Rajawali Press, 2000), h. 9.

¹⁵ Gary Yukl, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, ter. Ati Cahayani, (Jakarta Barat: Indeks, 2017), h. 3.

¹⁶ Dadi Permadi dan Daeng Arifin, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Komite Sekolah* (Bandung: PT. Sarana Panca Karya Nusa, 2010), h.

¹⁷ Sudarwan Danim, *Menjadi Komunitas Pembelajar: Kepemimpinan Transformasional dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2015), h. 54.

Menurut Burns dalam Aan Komariah dan Cipi Triatna mengartikan kepemimpinan transformasional sebagai suatu proses yang pada dasarnya “para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi”. Para pemimpin yang dimaksud adalah seorang yang sadar akan prinsip perkembangan organisasi dan kinerja manusia sehingga ia berupaya mengembangkan segi kepemimpinannya secara utuh melalui pemotivasian terhadap staf dan menyerukan cita-cita yang lebih tinggi dan nilai-nilai moral. Seperti: kemerdekaan, keadilan dan kemanusiaan. Bukan didasarkan atas emosi. Seperti: keserakahan, kecemburuan atau kebencian.¹⁸

Selanjutnya menurut Bass dalam Nur Efendi, kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai kepemimpinan yang melibatkan perubahan dalam organisasi (dipertentangkan dengan kepemimpinan yang dirancang untuk memelihara status quo). Kepemimpinan ini juga didefinisikan sebagai kepemimpinan yang membutuhkan tindakan memotivasi para bawahan agar bersedia bekerja demi sasaran-sasaran “tingkat tinggi” yang dianggap melampaui kepentingan pribadinya pada saat itu.¹⁹

Sejalan dengan pendapat tersebut Bass dan Avolio dalam Raihani menambahkan, bahwa kepemimpinan transformasional merupakan sebuah proses dimana pemimpin mengambil tindakan-tindakan untuk meningkatkan kesadaran rekan kerja mereka tentang apa yang benar dan apa yang penting, untuk meningkatkan kematangan motivasi rekan kerja mereka, serta mendorong mereka untuk melampaui minat pribadi mereka demi mencapai kemaslahatan kelompok, organisasi atau masyarakat.²⁰

Sementara itu menurut Yukl, kepemimpinan transformasional adalah

¹⁸ Aan Komariah dan Cipi Triatna, *Visionary Leadership: Menuju Sekolah Efektif*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016), h. 77.

¹⁹ Nur Efendi, *Islamic Education Leadership: Memahami Integrasi Konsep Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Kalimedia, 2015), h. 194

²⁰ Raihani, *Kepemimpinan Sekolah Transformatif*, (Yogyakarta: LkiS Yogyakarta, 2010), h. 20.

gaya kepemimpinan yang memikat nilai moral para pengikutnya dalam upayanya meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan memobilisasi energi, serta sumber daya mereka untuk mereformasi institusi.²¹

Dengan demikian kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang berupaya untuk menumbuhkan kesadaran diri kepada para pengikutnya.

Kepala Sekolah merupakan gabungan dari dua kata, yakni kepala dan Sekolah . Kata kepala dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan Sekolah adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran.²² Secara terminologi, Kepala Sekolah /Madrasah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin Sekolah/Madrasah, tempat diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan siswa yang menerima pelajaran.²³

Selanjutnya Prim Masrokan Mutohar menegaskan, bahwa kepala sekolah /madrasah adalah seorang pemimpin pendidikan yang dituntut untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang berkaitan dengan kepemimpinan pendidikan dengan sebaik mungkin, termasuk di dalamnya sebagai pemimpin pengajaran. Kepala sekolah/madrasah diharapkan dapat melaksanakan tugas kepemimpinannya dengan seefektif mungkin untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan yang diemban dalam mengoperasikan sekolah/madrasah. Selain itu, juga memberikan perhatian kepada pengembangan individu dan organisasi.²⁴

²¹ Gary Yukl, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, ter. Ati Cahayani, (Jakarta Barat: Indeks,2017), h. 3.

²² Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, *Kamus Besar BahasaIndonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2008), h. 420.

²³ Hasan Basri, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2014), h. 40.

²⁴ Prim Masrokan Mutohar, *Manajemen Mutu Sekolah : Strategi Peningkatan Mutu dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam*, cet. I, (Yogyakarta: ar Ruzz Media, 2013), h. 239.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan, bahwa kepemimpinan transformasional kepala Madrasah adalah proses kepemimpinan seorang kepala Madrasah yang memiliki visi jauh ke depan.

Sebagaimana firman Allah, sebagai berikut:

وَلِيَخْشَ الَّذِينَ لَوْ تَرَكُوا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً ضِعْفًا
خَافُوا عَلَيْهِمْ فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ وَلْيَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا ﴿٩﴾

Artinya: “Dan hendaklah takut kepada Allah orang-orang yang seandainya meninggalkan dibelakang mereka anak-anak yang lemah, yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan) mereka. oleh sebab itu hendaklah mereka bertakwa kepada Allah dan hendaklah mereka mengucapkan perkataan yang benar”. (Q.San Nisa’: 9)²⁵

Ayat di atas menjelaskan, bahwa Allah menganjurkan kepada umat manusia untuk mempersiapkan generasi masa depan yang baik, lebih kompeten, memiliki kekuatan fisik dan mental, serta memiliki wawasan yang luas. Anjuran tersebut sejalan dengan visi dari kepemimpinan transformasional.

Kepala Madrasah sebagai pemimpin transformasional tampil sebagai pelopor dan pembawa perubahan, sehingga semua komponen pendidikan yang ada pada lembaga pendidikan memiliki kesadaran untuk berpartisipasi secara optimal dalam upaya mencapai tujuan bersama.

b. Model Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah

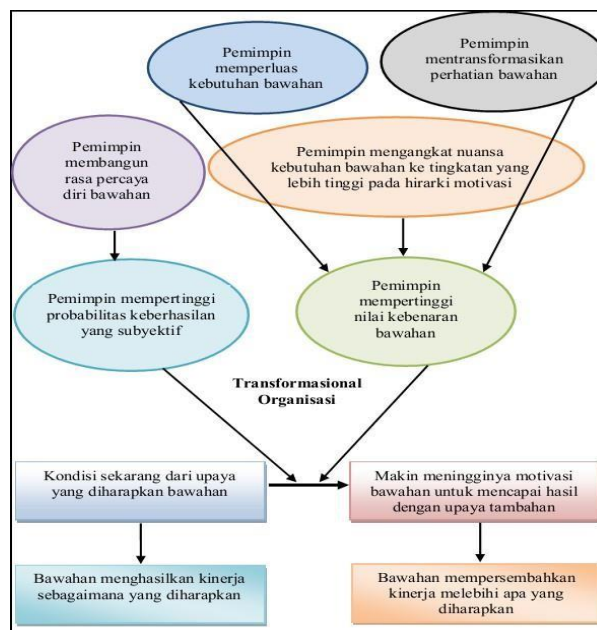
Kepala Madrasah sebagai pemimpin transformasional, sesungguhnya merupakan agen perubahan karena memang erat kaitannya dengan transformasi yang terjadi dalam suatu organisasi pendidikan. Fungsi utamanya adalah berperan sebagai katalis perubahan, bukannya sebagai

²⁵ Yayasan Penyelenggara Penerjemah al Qur’an, *Al Qur’an dan Terjemahannya Departemen Agama RI*, (Semarang: PT. Karya Toha Putra, 2000), h. 114.

pengontrol perubahan. Seorang pemimpin transformasional memiliki visi yang jelas, memiliki gambaran holistik tentang bagaimana organisasi di masa depan ketika semua tujuan dan sasarannya telah tercapai.

Menurut Bass dalam Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, Pemimpin dengan kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memiliki visi ke depan dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan, serta mampu mentransformasikan perubahan tersebut ke dalam organisasi. Pemimpin bertugas memelopori perubahan, memberikan motivasi dan inspirasi kepada individu-individu bawahan untuk kreatif dan inovatif, serta membangun *team work*, yang solid, membawa pembaharuan dalam etos kerja yang kinerja manajemen, berani dan bertanggung jawab memimpin, serta mengendalikan organisasi.²⁶

Berdasarkan uraian para ahli di atas, Bass memberikan model transformasional, sebagai berikut:



Gambar 2.1

Model Kepemimpinan Transformasional²⁷

²⁶ Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan ...*, h. 151

²⁷ Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan*

c. Dimensi Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah merupakan salah satu jenis kepemimpinan yang membawa perubahan bagi sebuah organisasi pendidikan. Oleh karena itu, menelaah menganalisis dimensi perilaku kepemimpinan transformasional sangat representatif untuk memahami pola pemimpin dalam organisasi supaya lebih terukur efektifitas dan urgensi eksistensinya. Apalagi “*transformational leadership takes the form of leadership as building*”, jadi “membangun” pada aspek ini memiliki penafsiran vulgar. Artinya, perlu kerangka yang jelas atau standar yang pasti untuk menyatakan bahwa pemimpin organisasi pendidikan merupakan pemimpin transformasional. Unjuk kerja pemimpin transformasional dikatakan baik, apabila pemimpin dapat menjalankan salah satu dimensi atau seluruh dimensi kepemimpinan transformasional dalam satu kombinasi ketika menjalankan roda organisasi.²⁸

Menurut Gary Yukl terdapat empat dimensi dalam kadar kepemimpinan transformasional yang dikenal dengan konsep 4I. Konsep 4I terdiri dari *idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation* dan *individual consideration*.²⁸

Adapun uraian dari keempat konsep tersebut, sebagai berikut:

1. **Idealized influence**

Perilaku *idealized influence* dalam dimensi kepemimpinan transformasional merupakan perilaku pemimpin yang memiliki keyakinan diri yang kuat, komitmen tinggi, mempunyai visi yang jelas, tekun, pekerja keras dan militan, konsistensi, mampu menunjukkan ide-ide penting, besar komponen organisasi pendidikan.

Organisasi pendidikan. Artinya, pada tataran ini pola perilaku seorang pemimpin transformasional harus menjadi suri tauladan bagi para komponen organisasi pendidikan, tutur katanya harus sesuai dengan

²⁸ Gary Yukl, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, ter. Ati Cahayani, (Jakarta Barat Indeks, 2017), h. 5-10

perbuatannya atau tidak munafik. Pemimpin seperti ini biasanya akan dikagumi, dihormati dan dipercayai oleh para bawahan.²⁹

Dengan demikian, mengimplementasikan visi dari pemimpin transformasional sangat menentukan daya pengaruh proses kepemimpinan dalam organisasi pendidikan. Pemimpin transformasional bertanggungjawab penuh untuk mewujudkan visi organisasi pendidikan menjadi suatu kenyataan. Realisasi ini yang akhirnya mewujudkan tatanan kepercayaan (*trust*) bagi diri seorang pemimpin untuk mengelola dan menggerakkan sumber daya organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan.³⁰

2. **Inspirational motivation**

Merupakan salah satu dimensi dari perilaku pemimpin transformasional yang menginspirasi, memotivasi dan memodifikasi perilaku para komponen organisasi pendidikan untuk mencapai kemungkinan tidak terbayangkan, mengajak komponen organisasi pendidikan memandang ancaman sebagai kesempatan untuk belajar dan berprestasi.³¹ Pemimpin transformasional mencoba untuk mengidentifikasi segala fenomena yang ada dalam organisasi pendidikan dengan tubuh, pikiran dan emosi yang luas. Perilaku ini diimplikasikan pada seluruh komponen organisasi pendidikan dengan cara yang bersifat inspirasional dengan ide-ide atau gagasan yang tinggi sebagai motivasi.³²

Dalam dimensi ini, kepemimpinan transformasional seorang pemimpin dapat diketahui dari kemampuannya memberikan inspirasi dan motivasi kepada bawahannya.³³ Pada saat memberikan inspirasi dan motivasi kepada bawahan, pemimpin transformasional juga perlu pandai

²⁹ Sri Rahmi, *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi: Ilustrasi di Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014), h. 146.

³⁰ Sri Rahmi, *Kepemimpinan Transformasional*, h. 146

³¹ Sri Rahmi, *Kepemimpinan Transformasional* h 154

³² Gary Yukl, *Kepemimpinan ...*, h. 6

³³ Sri Rahmi, *Kepemimpinan Transformasional ...*, h. 155.

bermain dengan kiasan-kiasan kalimat atau bermain metafora.³⁴ Metafora berarti penggunaan kata-kata, kalimat yang mewakili gambaran sesungguhnya yang ditujukan untuk memudahkan pemahaman. Metafora bisa dijadikan sebagai medium dalam meningkatkan motivasi dan memberikan inspirasi bagi bawahannya dengan landasan kalimat atau kata yang tersusun mengandung makna dan filosofis yang mendalam.³⁵

3. Intellectual stimulation

Salah satu bentuk perilaku dari kepemimpinan transformasional yang berupaya meningkatkan kesadaran para bawahan terhadap masalah diri dan organisasi, serta upaya mempengaruhi untuk memandang masalah tersebut dari perspektif yang baru untuk mencapai sasaran organisasi, meningkatkan intelegensi, rasionalitas dan pemecahan masalah secara seksama.³⁶ Dimensi ini juga mengandung makna, bahwa seorang pemimpin transformasional perlu mampu berperan sebagai penumbuh kembang ide-ide yang kreatif sehingga dapat melahirkan inovasi maupun sebagai pemecah masalah (*problem solving*) yang kreatif, sehingga dapat melahirkan solusi terhadap berbagai permasalahan yang muncul dalam organisasi pendidikan.³⁷

4. Individual Consideration

Merupakan bentuk dari perilaku pemimpin transformasional dimana ia merenung, berfikir dan terus mengidentifikasi kebutuhan bawahannya, mengenali kemampuan bawahannya, mendelegasikan wewenangnya, memberikan perhatian dan penghargaan, membina, membimbing dan melatih para bawahan secara khusus dan pribadi agar mencapai sasaran organisasi, memberikan dukungan, membesarkan hati dan memberikan pengalaman-pengalaman tentang pengembangan karier

³⁴ Sri Rahmi, *Kepemimpinan Transformasional ...*, h161-163

³⁵ Gary Yukl, *Kepemimpinan ...*, h. 8

³⁶ Sri Rahmi, *Kepemimpinan Transformasional ...*, h. 163

³⁷ Sri Rahmi, *Kepemimpinan Transformasional ...*, h. 169

para bawahan.³⁸ Dalam bentuk lain, *individual consideration* merupakan perilaku kepemimpinan dengan mendekati diri kepada para bawahan secara emosi.

Artinya, pada aspek ini ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan tingkat kematangan bawahannya, terutama pada kekuasaan hubungan (*connection*) dengan bersumber pada hubungan yang dijalin pimpinan dengan orang penting dan berpengaruh baik di luar atau di dalam organisasi.³⁹

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan, bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah/madrasah adalah proses kepemimpinan seorang kepala sekolah/madrasah yang memiliki visi jauh ke depan. Pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk membawa perubahan yang sangat besar terhadap pengikutnya maupun perkembangan organisasi, memiliki keyakinan diri, menginspirasi, memotivasi dan memodifikasi perilaku para komponen organisasi pendidikan, meningkatkan kesadaran para bawahan terhadap masalah diri dan organisasi, serta mampu mendekati diri kepada para bawahan secara emosi. Kepala MI Cokroaminoto Kincang Kecamatan Rakit, Kabupaten Banjarnegara memiliki visi yang jelas tentang masa depan dan tujuan yang ingin dicapai. Mereka mampu mengomunikasikan visi ini kepada para pengikut dengan cara yang menginspirasi dan membuat mereka terlibat secara emosional.

³⁸ Gary Yukl, *Kepemimpinan ...*, h. 8

³⁹ B. Suryosubroto, *Manajemen Pendidikan di Madrasah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 183.

II. Mutu Pendidikan

a. Pengertian mutu pendidikan

Secara etimologi, kata mutu berasal dari bahasa Inggris “quality” artinya mutu atau kualitas.⁴⁰ Mutu dapat diartikan sebagai suatu sifat atau atribut yang khas dan membuat berbeda, standar tertinggi dari sifat kebaikan, serta memiliki sifat kebaikan tertinggi.⁴¹ Secara terminologi, mutu adalah keseluruhan ciri dan karakteristik produk atau jasa yang kemampuannya dapat memuaskan kebutuhan, baik yang dinyatakan secara tegas maupun tersamar.⁴²

Menurut William Edward Deming dalam Ella Siti Chaeriah, mutu ialah sesuatu yang memiliki kesesuaian dengan kebutuhan pasar atau konsumen.⁴³ Joseph M. Juran dalam M. Nur Nasution menambahkan, bahwa mutu ialah kecocokan penggunaan produk (*fitness for use*) untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan pelanggan. Kecocokan pengguna produk tersebut didasarkan atas lima ciri utama, yakni: (1) teknologi, yaitu kekuatan atau daya tahan; (2) psikologis, yaitu citra rasa atau status; (3) waktu, yaitu kehandalan; (4) kontraktual, yaitu adanya jaminan; (5) etika, yaitu sopan santun, ramah atau jujur.⁴⁴

Kemudian Philip B. Crosby dalam Mulyadi menyatakan, bahwa “*conformance to requirement*”, yakni sesuai dengan yang diisyaratkan atau distandarkan. Artinya, kesesuaian dengan standar mutu yang telah

⁴⁰ Hasan Shadily dan John M. Echol, Kamus Inggris Indonesia, cet. XVI, (Jakarta: Gramedia, 2008), h. 460.

⁴¹ Sri Minarti, *Manajemen Sekolah Mengelola Lembaga Pendidikan secara Mandiri*, (Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2011), h. 326.

⁴² Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Islamic Management: Meraih Sukses melalui Praktis Manajemen Gaya Rasulullah secara Istiqomah*, (Yogyakarta: BPFE, 2013), h. 253.

⁴³ Ella Siti Chaeriah, *Manajemen Berbasis Mutu*, (Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana, Vol. 04, No. 02, Mei 2016), h. 2

⁴⁴ M. Nur Nasution, *Manajemen Mutu Terpadu: Total Quality Management*, (Bogor: Ghia Indonesia, 2015), h. 1.

ditetapkan, baik input, proses maupun output.⁴⁵

Selanjutnya Rinda Hedwig dan Gerardus Polla menambahkan, bahwa mutu adalah ukuran relatif kebaikan suatu jasa yang terdiri atas mutu desain dan mutu kesesuaian. Mutu desain merupakan fungsi spesifikasi jasa. Sedangkan mutu kesesuaian merupakan suatu ukuran seberapa jauh suatu jasa memenuhi persyaratan atau spesifikasi mutu yang ditetapkan.

Sementara itu Agus Zaenul Fitri menegaskan, bahwa kualitas atau mutu merupakan kesesuaian dengan tujuan yang ditunjukkan dengan standar yang bersifat dinamis sesuai dengan perubahan lingkungan dan kepuasan. Hal ini dikarenakan setiap organisasi yang telah mencapai standar yang ditetapkan, sebaiknya menetapkan standar yang lebih tinggi (re-benchmarking) agar peningkatan dan perbaikan mutu secara berkesinambungan (*continues improvement*) dapat tercapai.⁴⁶

Sejalan dengan pengertian mutu di atas dalam al Qur'an Allah berfirman, sebagai berikut:

لَهُ مَعْقَابَاتٌ مِنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ هَالِكٍ إِنَّ هَالِكٌ
لَ يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ هَالِكٌ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ
لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya: "Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila

⁴⁵ Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Budaya Mutu*, (Malang: UIN Maliki Press, 2010), h. 77.

⁴⁶ Agus Zaenul Fitri, *Manajemen Mutu dan Organisasi Perguruan Tinggi*, (Tulungagung: STAIN Tulungagung Press, 2013.), 82.

Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tidak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia." (Qs. Ar Ra'du: 11).⁴⁷

Ayat di atas menekankan pentingnya usaha dan tanggung jawab individu dalam mencapai perubahan positif, termasuk dalam hal mutu pendidikan. Ayat ini menegaskan bahwa Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum (termasuk nasib mereka, termasuk juga mutu pendidikan mereka) sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Ini berarti, untuk meningkatkan mutu pendidikan, perlu adanya usaha dan perubahan positif dari individu yang terlibat, seperti siswa, guru, dan pihak terkait lainnya. Ayat di atas juga mengajarkan pentingnya usaha dan tanggung jawab individu dalam mencapai perubahan positif, termasuk dalam hal mutu pendidikan. Peningkatan mutu pendidikan tidak akan terjadi secara otomatis, melainkan harus diupayakan oleh semua pihak yang terlibat dengan meningkatkan kualitas diri, meningkatkan motivasi belajar, dan menjunjung tinggi etika akademik.

Sejalan dengan pengertian di atas Zainal Aqib menjelaskan, bahwa pendidikan adalah usaha yang sadar dan dilakukan oleh keluarga, masyarakat dan pemerintah melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, serta latihan yang berlangsung di Madrasah maupun di luar Madrasah untuk mempersiapkan peserta didik agar dapat memainkan peranan secara tepat dalam berbagai lingkungan hidup.⁴⁸

Lebih lanjut Crow dan Crow dalam Ety Rochaety dkk menyatakan, bahwa "*modern educational theory and practice not only are aimed at preparation for future living, but also are operative in determining the pattern of present, day by day attitude and behaviour*".⁴⁹

(Teori dan praktik pendidikan modern tidak hanya ditujukan untuk

⁴⁷ Yayasan Penyelenggara Penerjemah al Qur'an, *Al Qur'an dan Terjemahannya Departemen Agama RI*, (Semarang: PT. Karya Toha Putra, 2000), h. 301.

⁴⁸ Zainal Aqib, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, (Bandung: CV. Yrama Widya, 2015),

⁴⁹ Ety Rochaety, dkk, *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016),

persiapan kehidupan di masa depan, tetapi juga berlaku dalam menentukan pola perilaku dan perilaku sehari-hari).

Hal ini menggambarkan bahwa, pendidikan memiliki tujuan membantu peserta didik mengembangkan potensi yang dimilikinya melalui usaha yang terencana di lembaga pendidikan, sehingga peserta didik memiliki perilaku yang sesuai dengan aturan yang berlaku dan mencapai kehidupan yang lebih baik di masa mendatang.

Ahmad Dzauzah dalam Nurul Hidayah menjelaskan, bahwa mutu pendidikan sebagai kemampuan Madrasah dalam pengelolaan secara operasional dan efisien, terhadap komponen-komponen yang berkaitan dengan Madrasah, sehingga menghasilkan nilai tambah terhadap komponen tersebut menurut norma/standar yang berlaku.⁵⁰ Menurut Ace Suryadi dan H. A. R Tilaar dalam Mujamil Qomar, mutu pendidikan adalah kemampuan lembaga pendidikan dalam mendayagunakan berbagai sumber pendidikan yang ada untuk meningkatkan kemampuan belajar secara optimal.⁵¹

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan, bahwa mutu pendidikan merupakan upaya pengelolaan komponen-komponen pendidikan secara efektif dan efisien yang dimulai dari input, proses hingga output, sehingga menambah nilai yang dimiliki oleh suatu lembaga pendidikan. Hal ini bertujuan untuk menciptakan pendidikan yang memiliki nilai lebih secara menyeluruh. Peningkatan nilai yang dihasilkan akan menghantarkan lembaga menuju peningkatan mutu lembaga pendidikan.

b. Standar mutu pendidikan

Proses pendidikan pada umumnya berlangsung di Madrasah melalui kegiatan pembelajaran yang merupakan sebuah proses perubahan tingkah laku. Perubahan ini meliputi aspek kognitif, afektif dan psikomotorik. Hasil

⁵⁰ Nurul Hidayah, *Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, ed. Nurhid, (Yogyakarta: ar Ruzz Media, 2016), h. 130.

⁵¹ Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*, (Jakarta: Erlangga, 2007), h. 206.

pembelajaran diharapkan memiliki dampak yang baik bagi mutu pendidikan dan kehidupan peserta didik.⁵² Dalam upaya mewujudkan mutu pendidikan yang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Menurut Peraturan Pemerintah No 57 Tahun 2021 tentang standar nasional pendidikan, bahwa ada delapan standar yang harus dipenuhi oleh semua satuan pendidikan. Adapun delapan standar tersebut, sebagai berikut:⁵³

1. *Standar kompetensi lulusan* merupakan kriteria minimal tentang kesatuan sikap, keterampilan, dan pengetahuan yang menunjukkan capaian kemampuan Peserta Didik dari hasil pembelajarannya pada akhir Jenjang Pendidikan.
2. *Standar isi* merupakan kriteria minimal yang mencakup ruang lingkup materi untuk mencapai kompetensi lulusan pada jalur, jenjang, dan jenis Pendidikan tertentu.
3. *Standar proses* merupakan kriteria minimal proses pembelajaran berdasarkan jalur, jenjang, dan jenis Pendidikan untuk mencapai standar kompetensi lulusan.
4. *Standar penilaian Pendidikan* merupakan kriteria minimal mengenai mekanisme penilaian hasil belajar Peserta Didik
5. *Standar tenaga kependidikan* merupakan kriteria minimal kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki pendidik untuk melaksanakan tugas dan fungsi sebagai teladan, perancang pembelajaran, fasilitator, dan motivator Peserta Didik
6. *Standar sarana dan prasarana* merupakan kriteria minimal sarana dan prasarana yang harus tersedia pada Satuan Pendidikan dalam

⁵² Tulus Tu'u, *Peran Disiplin pada Perilaku dan Prestasi Siswa*, (Jakarta: PT. Grasindo, 2004), h. 1

⁵³ Sekretarian Negara Republik Indonesia. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6676

penyelenggaraan Pendidikan.

7. *Standar pengelolaan* merupakan kriteria minimal mengenai perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan pendidikan yang dilaksanakan oleh Satuan Pendidikan agar penyelenggaraan Pendidikan efisien dan efektif
8. *Standar pembiayaan* merupakan kriteria minimal mengenai komponen pembiayaan Pendidikan pada Satuan Pendidikan

Menurut E. Mulyasa dalam Hidayah, standar nasional pendidikan diperlukan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Dengan adanya standar, dua orang guru tidak akan memberikan penafsiran berbeda terhadap kedalaman sebuah kompetensi dasar sebuah kurikulum. Demikian juga, dengan proses pembelajaran, guru akan berfokus pada hasil (*output*) yang harus dicapai, tidak sekedar memenuhi target administrasi yang ada dalam petunjuk pelaksanaan (*juklak*) dan petunjuk teknis (*juknis*).⁵⁴

Dengan demikian, suatu sistem pendidikan dapat dinilai bermutu apabila lembaga pendidikan mampu memenuhi delapan standar yang telah ditentukan oleh pemerintah, yakni standar isi, proses, kompetensi kelulusan, pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan dan penilaian.. Pada akhirnya dengan terpenuhinya delapan standar tersebut, lembaga pendidikan dapat dinyatakan sebagai lembaga yang memiliki mutu pendidikan.

c. Prinsip-prinsip mutu pendidikan

Mutu pendidikan sering diindikasikan dengan kondisi yang baik, memenuhi syarat dan segala komponen yang harus terdapat dalam pendidikan, komponen-komponen tersebut adalah input, proses, output, tenaga pendidikan, sarana prasarana dan biaya. Mutu pendidikan juga merupakan salah satu faktor yang menentukan daya saing bangsa, sehingga untuk dapat bisa bertahan dalam percaturan global, maka pendidikan yang

⁵⁴ Hidayah, *Kepemimpinan Visioner...*, h. 133.

bermutu mutlak diperlukan.⁵⁵ Oleh karena itu, suatu lembaga pendidikan perlu memperhatikan prinsip-prinsip mutu pendidikan. Hal ini bertujuan agar lembaga pendidikan dapat mencapai peningkatan mutu secara optimal.

Menurut Jerome S. Arcaro, sebuah lembaga pendidikan dapat mencapai peningkatan mutu apabila lembaga tersebut memperhatikan empat belas prinsip-prinsip mutu yang diadopsi dari teori William Edward Deming. Empat belas perkara tersebut biasa dikenal dengan sebutan “Hakikat Mutu dalam Pendidikan”.⁵⁶

Keterlibatan seluruh personel Madrasah ke dalam berbagai kegiatan pendidikan dan pelaksanaan mutu pendidikan yang berlandaskan pada prinsip-prinsip mutu pendidikan akan membantu Madrasah dalam mencapai peningkatan mutu secara optimal.

d. Strategi meningkatkan mutu pendidikan

Mutu pendidikan sebagai salah satu pilar pengembangan sumber daya manusia sangat penting maknanya bagi pembangunan nasional. Bahkan dapat dikatakan masa depan bangsa terletak pada keberadaan pendidikan yang bermutu pada masa kini, pendidikan yang bermutu hanya akan muncul apabila terdapat lembaga pendidikan yang bermutu. Oleh karena itu, upaya peningkatan mutu pendidikan merupakan titik strategi dalam upaya untuk menciptakan pendidikan yang bermutu.⁵⁷

Sejalan dengan pendapat tersebut Eka Prihatin menambahkan, bahwa pembangunan pendidikan bukan hanya terfokus pada penyediaan faktor input pendidikan, tetapi juga harus lebih memperhatikan faktor proses pendidikan. Input yang baik tidak secara otomatis menjadi jaminan terjadinya peningkatan

⁵⁵ Nur Efendi, *Membangun Madrasah Efektif dan Unggulan: Strategi Alternatif Memajukan Pendidikan*, (Yogyakarta: Lentera Kreasindo, 2014), h. 237.

⁵⁶ Jerome S. Arcaro, *Pendidikan Berbasis Mutu: Prinsip-Prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan*, ter. Yosol Iriantara, cet. III, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2006), h. 85-89.

⁵⁷ E. Mulyasa, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Madrasah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), h.160.

mutu. Bahkan selain input dan proses masih juga memperhatikan keragaman peserta didik, kondisi lingkungan dan peran serta masyarakat (termasuk alumnus).⁵⁸

Secara umum, peningkatan mutu pendidikan diperoleh melalui dua strategi, yaitu peningkatan mutu pendidikan yang berorientasi akademis untuk memberi dasar minimal dalam perjalanan yang harus ditempuh mencapai mutu pendidikan yang dipersyaratkan oleh tuntutan zaman dan peningkatan mutu pendidikan yang berorientasi pada keterampilan hidup yang esensinya dicakupi oleh pendidikan yang berlandaskan luas, nyata dan bermakna. Dalam kaitannya strategi yang ditempuh, peningkatan mutu pendidikan sangat berkaitan dengan relevansi pendidikan dan penilaian berdasarkan kondisi aktual mutu pendidikan tersebut.⁵⁹

Dalam kaitannya dengan peningkatan mutu pendidikan, penerapan TQM (*Total Quality Management*) menjadi suatu strategi khusus yang diperlukan lembaga pendidikan. TQM dapat dipahami sebagai suatu sistem manajemen yang berfokus kepada orang atau pelanggan yang bertujuan untuk meningkatkan secara berkelanjutan kepuasan customers pada biaya sesungguhnya yang secara berkelanjutan terus menurun.⁶⁰ Lebih lanjut, TQM merupakan suatu pendekatan dalam menjalankan usaha yang mencoba untuk memaksimalkan daya saing organisasi melalui *continues improvement* (perbaikan secara terus menerus) atas suatu produk, jasa, manusia dan lingkungan.

Upaya yang dilakukan secara terus menerus ini menjadikan TQM sebagai sebuah pendekatan yang mampu memenuhi kebutuhan, keinginan dan harapan pelanggan, sehingga produk dari lembaga pendidikan tersebut dapat diterima di masa sekarang ataupun masa mendatang. Konsep TQM dalam pendidikan memandang, bahwa lembaga pendidikan merupakan industri jasa dan bukan

⁵⁸ Eka Prihatin, *Manajemen Peserta Didik*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 156.

⁵⁹ Sagala, *Manajemen Strategik...*, h. 170.

⁶⁰ Fitri, *Manajemen Mutu...*, h. 50.

sebagai proses produksi. TQM dalam hal ini tidak membicarakan permasalahan input (peserta didik) dan output (lulusan), akan tetapi mengenai pelanggan yang mempunyai kebutuhan dan cara memuaskan pelanggan yang ada. Dengan demikian dapat dikatakan, bahwa TQM memandang produk usaha pendidikan sebagai jasa dalam bentuk pelayanan yang diberikan oleh pengelola pendidikan beserta seluruh karyawan kepada pelanggan sesuai dengan standar mutu tertentu.⁶¹Selain itu, penerapan TQM dalam pendidikan meliputi fokus pelanggan, keterlibatan semua pegawai, perbaikan secara terus menerus dan integrasi manajemen mutu ke dalam Madrasah.⁶²

Setelah kita memahami mengenai mutu/kualitas maka selanjutnya demi memahami konsep dari Total Quality Management kita akan memahami terlebih dahulu setiap kata dari Total Quality Management. Pengertian total, dalam bahasa Indonesia sering diartikan dengan menyeluruh atau terpadu. Kata total (terpadu) dalam Total Quality Management menegaskan bahwa setiap orang yang berada didalam organisasi harus terlibat dalam upaya peningkatan secara terus menerus. Secara operasional, mutu/kualitas ditentukan oleh dua faktor, yaitu terpenuhi spesifikasi yang telah ditentukan sebelumnya dan terpenuhinya spesifikasi yang diharapkan menurut tuntutan dan kebutuhan pelanggan. Mutu yang pertama disebut *quality in fact* (mutu sesungguhnya) dan yang kedua disebut *quality in perception* (mutu persepsi).⁶³

Dalam *quality in fact*, para produsen menunjukan bahwa mutu memiliki sebuah sistem, yang bisa disebut sistem jaminan mutu (*quality assurance system*), yang memungkinkan roda produksi yang menghasilkan produk-produk secara konsisten sesuai dengan standart atau spesifikasi tertentu. Dengan demikian sebuah produk dikatakan bermutu selama produk tersebut secara konsisten sesuai dengan tuntutan

⁶¹ Mulyasa, *Manajemen & Kepemimpinan...*, h. 177.

⁶² Suryadi, *Manajemen Mutu Berbasis Madrasah: Konsep dan Aplikasi*, (Bandung: PT. Sarana Panca Karya Nusa, 2009), h. 22.

⁶³ Sallis, Edward, *Total Quality Management in Education*, (Yogyakarta: IRCiSoD, Cet, IV.2006), 7.

pembuatnya.⁶⁴

Dalam konteks Total Quality Management di pendidikan, "deskripsi mutu dalam kenyataan" mengacu pada kualitas pendidikan yang secara objektif diukur dan dipastikan oleh lembaga pendidikan, sementara "deskripsi mutu dalam persepsi pelanggan" merujuk pada persepsi atau pengalaman belajar yang dirasakan oleh siswa, orang tua, atau pihak terkait lainnya. Perbedaan ini penting karena hal tersebut di atas menekankan pada pemenuhan harapan pelanggan dan perbaikan berkelanjutan. Mutu dalam Total Quality Management di pendidikan mencakup dua aspek penting: mutu yang diukur secara objektif dan mutu yang dirasakan oleh pelanggan dan bertujuan untuk menyelaraskan kedua aspek ini, memastikan bahwa kualitas pendidikan yang diwujudkan oleh lembaga pendidikan sesuai dengan harapan dan persepsi pelanggan. Dengan penerapan TQM (Total Quality Management), lembaga pendidikan dapat meningkatkan kualitas pendidikan secara berkelanjutan dan mencapai kepuasan pelanggan yang lebih tinggi.

Dalam lembaga pendidikan, mutu bukan berupa barang akan tetapi layanan. Dimana mutu harus dapat memenuhi kebutuhan, harapan dan keinginan semua pihak/pemakai dengan fokus utamanya terletak pada pelajar (*learnest*)⁶⁵

III. Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

Kepemimpinan kepala Madrasah merupakan proses kepemimpinan yang dilakukan dan hasil yang dapat dicapai oleh kepala Madrasah dalam mengimplementasikan manajemen Madrasah untuk mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif, efisien, produktif dan akuntabel.⁶⁶ Kepala madrasah menciptakan model peningkatan mutu pembelajaran dengan mengidentifikasi

⁶⁴ Sallis, Edward, Total Quality Management in Education, 64

⁶⁵ Sofan Amri, *Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah Dasar & Menengah: dalam Teori, Konsep dan Analisis*, ed. Umi Athelia Kurniati, (Jakarta: PT. Prestasi Pustakaraya, 2013), h. 18

⁶⁶ Mulyasa, *Manajemen & Kepemimpinan...*, h. 17.

kebutuhan, kekuatan, kelemahan peluang yang dimiliki Madrasah dan menyusun perencanaan warga Madrasah yang memperdayakan sumber daya menuju visi, misi, nilai Madrasah, serta secara terus menerus mengadakan kajian bagi kinerja yang telah dihasilkan untuk terus mengupayakan peningkatan mutu secara berkelanjutan.⁶⁷

Oleh karena itu, kepala Madrasah harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan perannya sebagai seorang pemimpin dalam lembaga pendidikan. Hal ini bertujuan agar gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala Madrasah sesuai dengan tuntutan zaman saat ini.

Ditjen PMPTK dalam Andang menjelaskan, bahwa terdapat sepuluh kriteria kompetensi kepemimpinan pembelajaran kepala Sekolah, yakni:⁶⁸

1. Bertindak sesuai visi dan misi Sekolah
2. Merumuskan tujuan yang menantang diri sendiri dan orang lain untuk mencapai standar yang tinggi.
3. Mengembangkan Sekolah untuk menuju organisasi pembelajaran (learning organization).
4. Menciptakan budaya iklim Sekolah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran.
5. Memegang teguh tujuan Sekolah dengan menjadi contoh dan bertindak sebagai pemimpin pembelajaran.
6. Melaksanakan kepemimpinan yang inspiratif.
7. Membangun rasa saling percaya dan memfasilitasi kerja sama dalam rangka menciptakan kolaborasi yang kuat diantara warga Sekolah.
8. Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan Sekolah sebagai organisasi pembelajaran yang efektif.
9. Mengembangkan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan visi,

⁶⁷ Daryanto, *Kepala Madrasah sebagai Pemimpin Pembelajaran*, (Yogyakarta: Gava Media, 2011), h. 50-51.

⁶⁸ Andang, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Konsep, Strategi dan Inovasi Menuju Sekolah Efektif*, (Yogyakarta: ar Ruzz Media, 2014), h. 175-176.

misi dan tujuan Sekolah

10. Mengelola siswa dalam mengembangkan kapasitasnya secara optimal.

Kepemimpinan transformasional dalam bidang pendidikan menjadi gaya kepemimpinan yang penting untuk dipertimbangkan, utamanya bagi kepala Madrasah. Kepemimpinan ini diterapkan sebagai salah satu solusi terhadap krisis kepemimpinan yang ada dalam dunia pendidikan saat ini dan merupakan salah satu gaya yang mampu meningkatkan kompetensi kepala Madrasah. Adapun alasan-alasan mengapa perlu diterapkan gaya kepemimpinan transformasional bagi suatu organisasi, yakni: ⁶⁹

- a. Secara signifikan meningkatkan kinerja organisasi.
- b. Secara positif dihubungkan dengan orientasi pemasaran jangka panjang dan kepuasan pelanggan.
- c. Membangkitkan komitmen yang lebih tinggi para anggotanya terhadap organisasi.
- d. Meningkatkan kepercayaan pekerja dalam manajemen dan perilaku keseharian organisasi.
- e. Meningkatkan kepuasan pekerja melalui pekerjaan dan pemimpin.
- f. Mengurangi stres para pekerja dan meningkatkan kesejahteraan.

Kehadiran pemimpin transformasional (*transformational leaders*) dalam sebuah organisasi pendidikan mengubah keseluruhan organisasi melalui pentransformasian organisasi menuju pandangan mereka tentang apa yang harus dilakukan oleh organisasi dan bagaimana seharusnya organisasi berjalan dengan baik menuju sasaran mutu yang telah ditetapkan. Secara spesifik, pemimpin transformasional mampu menerapkan arah dan tujuan peningkatan mutu terus menerus, serta membuat keputusan yang efektif tentang peningkatan mutu, agar meningkatkan kepuasan pelanggan internal dan eksternal maupun pemberdayaankaryawan.⁷⁰

⁶⁹ Tim Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan*,..., h. 157.

⁷⁰ Nasution, *Manajemen Mutu*..., h. 201.

B. Kajian hasil penelitian yang relevan

Berdasarkan hasil penelusuran melalui media elektronik melalui internet, penulis menemukan beberapa tesis, jurnal dan jenis karya ilmiah lainnya yang relevan dengan penelitian yang di lakukan ini, dimaksudkan untuk menghindari adanya kesamaan tema ataupun masalah yang dikaji, maka penulis melakukan telaah pustaka pada penelitian- penelitian sebelumnya, antara lain:

- a. Tesis yang ditulis oleh Diah K. Wardhani, dkk yang berjudul “*Implementasi Kepemimpinan Transformasional dalam Pengelolaan Sekolah (Studi Kasus di Sekolah High Scope Indonesia-Bali)*”.⁷¹

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan dan verifikasi data. Hasil penelitian menunjukkan, bahwa (1) terlihat adanya pelaksanaan kepemimpinan transformasional di lingkungan akademik yang melibatkan kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan direktur akademik; (2) pelaksanaan kepemimpinan transformasional pada tingkat supporting unit masih tidak terlihat dengan jelas. Hal ini disebabkan karena pola cara kerja lama yang masih mengakar dengan kuat, yang sifatnya menunggu instruksi atasan dalam melakukan sesuatu tanpa berusaha untuk memberdayakan kemampuan masing-masing bagian untuk menyediakan jawaban terhadap suatu permasalahan; (3) kesiapan setiap bagian yang terlibat dalam pelaksanaan organisasi di sekolah High Scope Indonesia-Bali perlu mendapat perhatian yang serius; (4) diperlukan komitmen yang kuat dari semua pihak untuk berani keluar dari zona nyaman yang hanya menggantungkan keputusan di tangan satu orang saja, sehingga kepemimpinan

⁷¹ Diah K. Wardhani, dkk, *Implementasi Kepemimpinan Transformasional dalam Pengelolaan Sekolah (Studi Kasus di Sekolah High Scope Indonesia-Bali)*, (Jurnal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Administrasi Pendidikan, Vol. 4, 2018)

transformasional semakin mendapat tempat dan menjadi jawaban; (5) kurangnya pemahaman akan konsep sekolah High Scope khususnya dikalangan team supporting unit merupakan PR tersendiri bagi Sekolah High Scope Indonesia-Bali. Pendalaman konsep dan perubahan cara berpikir, khususnya dalam menjalankan proses pendidikan merupakan suatu hal yang harus terus menerus dilakukan secara bertahap dan berkesinambungan.

- b. Siska Cahya Pribadi dan Emy Roesminingsih yang berjudul “*Implementasi Kepemimpinan Transformasional di SD Muhammadiyah 4 Surabaya*”.⁷²

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan jenis penelitian studi kasus dan studi kepustakaan. Sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan observasi partisipan pasif, wawancara mendalam dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan, bahwa (1) manajemen mutmainah merupakan implementasi kepemimpinan transformasional di SD Muhammadiyah 4 Surabaya dan dalam pelaksanaannya kepala sekolah didukung dengan sistem kolektif kolegial dan distribution of leadership; (2) hambatan yang dialami kepala sekolah adalah sulitnya merubah mindset bawahan dari pola lama menjadi pola baru, namun dengan motivasi personal kepala sekolah maupun bawahan implementasi manajemen mutmainah di SD Muhammadiyah 4 Surabaya bisa berhasil; (3) komunikasi dan rumusan niat + tandhang (kerja keras) = sukses merupakan strategi penyelesaian masalah di SD Muhammadiyah 4 Surabaya, yang mana dalam penggunaannya kepala sekolah didukung dengan implementasi manajemen mutmainah.

- c. Penelitian yang dilakukan oleh Tukiman, yang berjudul “*Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sekolah di SD Kanisisus Sengkan Kabupaten Sleman*”.⁷³

⁷² Siska Cahya Pribadi dan Emy Roesminingsih, *Implementasi Kepemimpinan Transformasional di SD Muhammadiyah 4 Surabaya*, (Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan, Vol. 3, No. 3, Januari 2018).

⁷³ Tukiman, dkk, *Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sekolah di SD Kanisisus Sengkan Kabupaten Sleman*, (Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, Vol. 2, No. 1, 2017)

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis model interaktif dari Miles dan Huberman yang meliputi: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan, bahwa (1) kepemimpinan transformasional kepala sekolah SD Kanisius Sengkan mampu menciptakan perubahan dan membawa SD Kanisius mencapai prestasi yang baik; (2) kepala sekolah menjadi tokoh panutan yang dihormati, dihargai dan dipercaya; (3) kepala sekolah mampu membangun semangat kebersamaan dan kedisiplinan, serta memotivasi para guru dan karyawan untuk bekerja secara optimal; (4) kepala sekolah berani melakukan perubahan melalui tindakan-tindakan yang kreatif dan inovatif; (5) kepala sekolah mampu membangun kesadaran berorganisasi pada para guru dan karyawan dengan mengembangkan sikap rasa memiliki dan rasa bertanggungjawab untuk meraih prestasi setinggi-tingginya.

- d. Achmad Junaidi yang berjudul “*Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Prestasi Siswa di SMA Negeri 2 Palangka Raya Kalimantan Tengah*”.⁷⁴

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara mendalam dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan, bahwa (1) kepemimpinan yang diterapkan di SMA Negeri 2 Palangka Raya adalah kepemimpinan transformasional yang mengoptimalkan semua potensi yang ada pada lembaga dengan menerapkan perilaku pemimpin yang idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation dan individual consideration; (2) upaya

⁷⁴ Achmad Junaidi, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Prestasi Siswa di SMA Negeri 2 Palangka Raya Kalimantan Tengah*, (Tesis: PPs Universitas Palangkaraya, Tidak Diterbitkan, 2017)

kepala sekolah dalam meningkatkan prestasi siswa di SMA Negeri 2 Palangka Raya, diantaranya: meningkatkan mutu sumber daya manusia dewan guru dengan pembinaan terhadap tenaga pendidik melalui pelatihan kependidikan, mencetak guru profesional, program pembinaan siswa secara berkelanjutan sesuai bakat yang ada pada siswa, meningkatkan kerja sama antara kepala sekolah, dewan guru, orang tua siswa dan pemerintah dalam pembinaan siswa berprestasi.

- e. Ain Kurniawati dalam Tesis yang berjudul “*Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Pelaksanaan Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Madrasah di MINegeri Jejeran Bantul*”.⁷⁵

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan jenis penelitian fenomenologi. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan, bahwa (1) kepala madrasah telah melaksanakan kepemimpinan transformasional tetapi belum secara menyeluruh. Seperti: pada aspek memberikan pengaruh dan motivasi kepada bawahan dinilai masih kurang; (2) dampak kepemimpinan transformasional dalam pelaksanaan manajemen peningkatan mutu berbasis madrasah dapat dilihat dari beberapa aspek, yakni: (a) bagi lembaga dengan semakin tingginya kepercayaan wali siswa kepada madrasah; (b) bagi kurikulum metode pembelajaran yang digunakan semakin menarik; (c) bagi sumber daya manusia dengan semakin meningkatnya keprofesionalan dan kesejahteraan guru dan karyawan; (d) bagi budaya dan masyarakat terjalinnya hubungan yang baik dan harmonis antara pihak madrasah dan komite madrasah.

Dengan adanya hasil penelitian terdahulu tersebut, yang penulis lakukan

⁷⁵ Ain Kurniawati, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Pelaksanaan Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Madrasah di MI Negeri Jejeran Bantul*, (Tesis: PPs UIN Sunankalijaga Yogyakarta, Tidak Diterbitkan, 2018)

berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya, baik dari segi lokasi, waktu, subjek penelitian, dan permasalahan yang akan diteliti. Penelitian ini jelas berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya dan menjadi daya tarik tersendiri untuk dijadikan pembahasan. Oleh karena itu, peneliti ingin mengkaji lebih dalam mengenai kepemimpinan transformasional Kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Cokroaminoto Kincang, Kecamatan Rakit, Kabupaten Banjarnegara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Lexy J. Moleong, penelitian kualitatif adalah sebagian prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Metode penelitian kualitatif ini digunakan karena beberapa pertimbangan, yakni: penyesuaian metode kualitatif lebih mudah apabila berhadapan dengan kenyataan ganda, metode ini menyajikan secara langsung hakikat hubungan antara peneliti dan responden, serta metode ini lebih peka dan lebih dapat menyesuaikan diri dengan banyak penajaman pengaruh bersama dan terhadap pola-pola nilai yang dihadapi.⁷⁶

Melalui pendekatan kualitatif ini akan dihasilkan data berupa kata-kata yang tertulis atau lisan dari para responden atau informan pelaku yang dapat diamati. Metode ini pada hakikatnya adalah mengamati orang dan lingkungan hidupnya, berinteraksi dengan mereka. Berusaha memahami bahasa mereka serta penafsiran mereka terhadap dunia sekitarnya. Penelitian ini menggambarkan suatu kejadian atau penemuan dengan disertai data yang diperoleh di lapangan. Dalam hal ini gambaran tentang gaya kepemimpinan transformasional Kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Cokroaminoto Kincang .

Sedangkan jenis penelitian yang digunakan peneliti lapangan adalah Studi Kasus yaitu uraian dan penjelasan komprehensif mengenai berbagai aspek seorang individu, suatu kelompok, suatu organisasi (komunitas), suatu program atau suatu situasi sosial. Peneliti studi kasus berupaya menelaah sebanyak mungkin data mengenai subjek yang diteliti.⁷⁷

⁷⁶ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Edisi Revisi, (Bandung: PT RemajaRosdakarya, 2019), h. 3

⁷⁷ Deddy Mulyana, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2003), h. 201

B. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan waktu sekurang-kurangnya 3 bulan terhitung mulaibulan Desember 2024 sampai Februari 2025

2. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini di MI Cokroaminoto Kincang dengan pertimbangan sebagai berikut:

- a. Madrasah tersebut telah menerapkan kepemimpinan denganpendekatan gaya transformasional.
- b. Lembaga pendidikan tersebut sudah cukup dikenal dengan di kalangan masyarakatkhususnya di wilayah Kecamatan Rakit.

C. Subjek Penelitian

Menurut Suharsimi Arikunto subjek penelitian adalah subjek yang dituju untuk diteliti oleh peneliti. Jika kita bicara tentang subjek penelitian. sebetulnya kita berbicara tentang unit analisis. yaitu subjek yang menjadi pusat perhatian atau sasaran peneliti.⁷⁸ Subjek dalam penelitian adalah benda. hal atau orang tempat variabel penelitian melekat.

Pada penelitian kualitatif ini, subjek penelitian disebut dengan istilah informan. yaitu orang memberi informasi tentang data yang diinginkan peneliti baerkaitan dengan penelitian yang sedang dilaksanakannya. Adapun subjek penelitian ini yaitu:

1. Mustakim S.Pd, selaku Kepala Madrasah MI Cokroaminoto Kincang
2. Guru di MI Cokroaminoto Kincang

Melalui subyek tersebut di atas didapatkan banyak informasi yang dibutuhkan secara mendalam dengan waktu yang singkat. Dengan memanfaatkan informan, peneliti juga dapat melakukan tukar pikiran atau membandingkan kejadian yang ditemukan dari masing-masing subjek. Informasi ini dapat juga berupa situasi dan kondisi latar belakang penelitian.

⁷⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. (Jakarta: PT RinekaCipta, 2010), h. 145

D. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Moh. Nazir bahwa pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan.⁷⁹ Beberapa metode yang dapat mempermudah penelitian ini. antara lain:

1. Observasi

Observasi adalah pengumpulan data melalui pengamatan dan pencatatan dengan sistematis atas fenomena yang diteliti baik langsung maupun tidak langsung.⁸⁰ Observasi yang digunakan adalah observasi langsung atau dengan pengamatan langsung. Menurut Nazir observasi langsung adalah cara pengambilan data dengan menggunakan mata tanpa ada pertolongan alat standar lain.⁸¹ Observasi yang dilakukan dengan cara peneliti datang langsung ke tempat tujuan observasi dengan menentukan kesepakatan dengan sumber informasi tentang waktu. Tempat, dan alat apa saja yang boleh digunakan dalam observasi.

Peneliti melaksanakan observasi untuk melihat kepemimpinan transformasional Kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Cokroaminoto Kincang, Rakit, Banjarnegara.

2. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak. yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.⁸²

Wawancara dilakukan untuk menggali gaya atau perilaku kepemimpinan transformasional Kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Cokroaminoto Kincang Pedoman wawancara yang digunakan peneliti adalah pedoman wawancara yang tidak terstruktur karena pedoman wawancara

⁷⁹ Moh. Nazir, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Galia Indonesia, 2003), h. 211

⁸⁰ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2005), h. 151

⁸¹ Moh. Nazir, *Metodologi Penelitian...*, h. 175

⁸² Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian ...*, h. 135

yang hanya memuat garis besar yang akan ditanyakan sehingga kreatifitas peneliti sangat diperlukan karena hasil wawancara dengan jenis pedoman ini lebih bergantung dari pewawancara.⁸³ Dalam hal ini kepala madrasah, pendidik dan tenaga kependidikan adalah orang yang paling esensial untuk dimintai keterangan atau informasi tentang permasalahan yang akan dikaji. Selain itu, informan lebih mengetahui berbagai informasi tentang kepemimpinan transformasional Kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Cokroaminoto Kincang, karena terlibat secara langsung dalam proses pendidikan sehingga informasinya lebih akurat dan terpercaya.

Adapun data yang hendak didapatkan untuk mengetahui sejauh mana kepemimpinan transformasional dan apakah kepemimpinan transformasional Kepala Madrasah terbukti meningkatkan mutu pendidikan Madrasah adalah bagaimann Kepala MI Cokroaminoto Kincang Memiliki karakter : Memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik, memiliki visi yang jelas, berempati terhadap tim, meningkatkan motivasi anggota tim, inovasi dan eksplorasi ide baru, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mengembangkan kemampuan komunikasi interpersonal dan mampu membangun kepercayaan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu metode untuk memperoleh informasi mengenai barang-barang tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya.⁸⁴

Dokumentasi ini digunakan untuk memperoleh data-data berupa berdirinya, letak geografis, keadaan guru serta kegiatan-kegiatan yang ada di MI Cokroaminoto Kincang. Selain itu metode dokumentasi ini juga bisa peneliti gunakan untuk mendokumentasikan kegiatan yang sedang berlangsung. Hasil pengumpulan data dengan cara teknik dokumentasi ini di catat dalam format transkrip dokumentasi.

⁸³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu ...*, h. 22

⁸⁴ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian ...*, h. 131

E. Keabsahan Data

Keabsahan data merupakan suatu teknik pemeriksaan untuk menguji keakuratan atau validitas data. Data yang berhasil dikumpulkan wajib diusahakan dan kemantapan kebenarannya. Oleh karena itu setiap peneliti harus bisa memilih dan menentukan cara- cara yang tepat untuk mengembangkan validitas data yang diperolehnya. Cara pengumpulan data dengan beragam tekniknya harus benar-benar sesuai dan tepat untuk menggali data yang benar-benar diperlukan bagi penelitiannya.

Ketepatan data tersebut tidak hanya bergantung dari ketepatan memilih sumber data dan teknik pengumpulannya tetapi juga diperlukan teknik pengembangan validitas datanya. Validitas ini merupakan jaminan bagi kemantapan kesimpulan dan tafsir makna sebagai hasil penelitian. Terdapat beberapa cara yang bisa dipilih untuk mengembangkan validitas kesahihan data penelitian kualitatif. Dalam penelitian ini teknik validitas data yang digunakan adalah triangulasi sumber yaitu mencocokkan data hasil wawancara dengan Kepala Madrasah dan guru. Triangulasi merupakan cara yang paling umum digunakan bagi peningkatan validitas dalam penelitian kualitatif.

Menurut Lexy J. Moleong menyatakan bahwa triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu.⁸⁵ Triangulasi merupakan teknik yang didasari pola pikir fenomenologi yang bersifat multiperspektif. Artinya untuk menarik kesimpulan yang mantap diperlukan tidak hanya satu cara pandang. Dengan kata lain diperlukan beberapa cara pandang dalam memandang suatu sasaran penelitian. Dari beberapa cara pandang tersebut akan bisa dipertimbangkan beragam fenomena yang muncul dan selanjutnya bisa ditarik kesimpulan yang lebih mantap dan lebih dapat diterima kebenarannya.

Teknik keabsahan data ini digunakan untuk menambah kekuatan, keluasan, dan kedalaman materi. Peneliti berharap akan mendapatkan jawaban

⁸⁵ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian ...*, h. 178

yang mendalam terkait kepemimpinan transformasional Kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan MI Cokroaminoto Kincang.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses urutan data dengan mengorganisasikan data ke dalam suatu pola, kategori dan satuan uraian dasar. Teknik analisis data digunakan dalam penelitian ini menggunakan pola penelitian induktif yang diolah dengan teknik saling terjalin atau interaktif mengalir. Teknik interaksi mengalir yaitu model analisis yang menyatu dengan proses pengumpulan data dalam suatu rangkaian tertentu atau merupakan suatu siklus.

Data penelitian akan dianalisis secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus sampai datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data mengikuti *flow model* yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman (dalam Sugiyono). yaitu *data reduction*, *data display* dan *conclusion drawing/verification*.⁸⁶ Model analisis yang digunakan adalah model interaktif *interactive models* yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman dalam Moleong yang dimulai dari reduksi data, display data, pengambilan kesimpulan dan verifikasi yang dilakukan sewaktu penelitian berlangsung,⁸⁷ yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan bagian yang penting dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan tiga teknik pengumpulan data yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi, yang ketiga-tiganya saling berhubungan dan saling melengkapi. Pengumpulan data masih akan dilakukan apabila data yang sudah diperoleh kurang memadai. pengumpulan data akan dihentikan jika data yang diperlukan sudah didapatkan.

2. Reduksi Data

Reduksi data merupakan tahap analisis dimana peneliti akan membuang data-data yang tidak dibutuhkan. Dalam reduksi data, peneliti harus

⁸⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 337

⁸⁷ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian ...*, h. 198

mengkaji secara lebih cermat data atau informasi apa yang kurang, informasi apa yang perlu ditambahkan dan informasi apa yang perlu dihilangkan. Reduksi data akan dilaksanakan secara terus menerus selama kegiatan penelitian berlangsung. Data yang diperoleh dari lapangan ditulis dalam bentuk uraian atau laporan yang terperinci. Laporan tersebut perlu direduksi, dirangkum, dan dipilah-pilah hal yang pokok, difokuskan pada hal-hal yang penting, dicari pola dan temanya. Jadi laporan lapangan sebagai bahan mentah disingkat, direduksi, disusun lebih sistematis.

3. Penyajian Data

Penyajian data merupakan suatu rakitan organisasi informasi, deskripsi dalam bentuk narasi yang memungkinkan terjadinya penarikan kesimpulan. Penyajian data merupakan rakitan kalimat yang disusun secara logis dan sistematis, sehingga bila dibaca akan mudah dipahami berbagai hal yang terjadi dan memungkinkan peneliti untuk berbuat sesuatu pada analisis ataupun tindakan berdasarkan pemahaman tersebut.

4. Menarik Kesimpulan atau Verifikasi

Sejak awal pengumpulan data, peneliti sudah harus memahami apa arti dari berbagai hal yang ditemui. Simpulan perlu diverifikasi agar cukup mantap dan benar-benar bisa dipertanggungjawabkan. Verifikasi juga dapat berupa kegiatan yang dilakukan untuk mengembangkan ketelitian dan juga dapat dilakukan dengan usaha yang lebih luas yaitu dengan replikasi dalam satuan data yang lain. Ketiga aktivitas tersebut berinteraksi dengan proses pengumpulan data sebagai suatu siklus.

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Latar Belakang Berdirinya MI Cokroaminoto Kincang

Madrasah Ibtidaiyah Cokroaminoto Kincang merupakan sebuah lembaga pendidikan swasta yang diselenggarakan oleh Yayasan Pendidikan Cokroaminoto (YPI) Cabang Banjarnegara, yang merupakan yayasan penyelenggara pendidikan di wilayah Kabupaten Banjarnegara yang memiliki sejarah yang tidak terlepas dari Organisasi Syarikat Islam (SI). Cikal bakal lembaga pendidikan dibawah naungan YPI Cokroaminoto Cabang Banjarnegara saat ini, diawali dengan adanya Sekolah Arab (Madrasah Kidul Mesjid) pada 1906 oleh KH. Ichsan (Pendiri SI Banjarnegara). Dalam perkembangannya Yayasan Pendidikan Islam Cokroaminoto (YPIC) Cabang Banjarnegara tetap menjalankan tugasnya sebagai Penyelenggara Pendidikan sampai saat ini. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut: ⁸⁸

Tabel 4.1

**Data Yayasan Pendidikan Islam Cokroaminoto (YPI) Cabang
Banjarnegara Tahun Pelajaran 2024/2025**

Data Jumlah Lembaga Pendidikan

No.	Jenjang	LP
1	DA	69
2	MI	51
3	SLTP	9 (SMP: 3, MTs: 6)
4	SLTA	6 (SMK; 1, MA: 5)
5	MD	49
Jumlah		184

⁸⁸ Hasil dokumentasi pada tanggal 3 Mei 2025 Pukul 09.00 WIB di Kantor YPI Cokroaminoto Cabang Banjarnegara

Data Jumlah Guru dan Tenaga Kependidikan

No.	Jenjang	GTK
1	DA	159
2	MI	415
3	SLTP	145
4	SLTA	94
5	MD	196
Jumlah		813

C. Data Jumlah Siswa

No.	Jenjang	Siswa
1	DA	1.826
2	MI	4.212
3	SLTP	1.172
4	SLTA	998
5	MD	2.450
Jumlah		10.658

Madrasah Ibtidaiyah (MI) Cokroaminoto Kincang yang terletak di Desa Kincang Kecamatan Rakit Kabupaten Banjarnegara Provinsi Jawa Tengah kode pos 53463. MI Cokroaminoto Kincang, Rakit, Banjarnegara berdiri pada tanggal 1 Juni 1982. MI Cokroaminoto Kincang, Rakit, Banjarnegara didirikan bermula dari ide atau gagasan Beberapa Tokoh Syarikat Islam, dan para tokoh masyarakat Desa Kincang Kecamatan Rakit Kabupaten Banjarnegara. MI Cokroaminoto Kincang, Rakit, Banjarnegara ini didirikan bertujuan untuk mendidik peserta didik agar mempunyai akhlaq yang luhur. Selain itu, tujuannya adalah ikut berperan serta dalam mencerdaskan bangsa dengan menghasilkan lulusan yang mempunyai keimanan dan ketaqwaan yang kuat, akhlaq dan budi pekerti yang luhur, mempunyai wawasan ilmu pengetahuan yang luas dan mendalam, nasionalisme dan patriotisme yang tinggi, motivasi dan komitmen untuk meraih prestasi, serta

kepekaan sosial dan kepemimpinan.⁸⁹

2. Letak Geografis MI Cokroaminoto Kincang

Lokasi MI Cokroaminoto Kincang, Rakit, Banjarnegaraterletak di RT 02 RW 05 Desa Kincang Kecamatan Rakit Kabupaten Banjarnegara Provinsi Jawa Tengah. Dengan nomor statistik Madrasah 111233040097 . Status madrasah adalah madrasah swasta yang terakreditasi A. Letak MI Cokroaminoto Kincang cukup strategis karena berada ditengah Desa Kincang dan mudah diakses sarana transportasi.⁹⁰

3. Visi, Misi dan Tujuan MI Cokroaminoto Kincang

Visi adalah cita-cita yang ingin dicapai, sedangkan misi adalah langkah-langkah konkret untuk mewujudkannya. Misi-misi tersebut saling terkait dan mendukung pencapaian visi secara keseluruhan

Adapun Visi MI Cokroaminoto Kincang , Rakit, Banjarnegara adalah " "BERIMAN, BERILMU, BERJIWA MANDIRI" yang memiliki makna sebagai berikut:

- a. Beiman berarti Menumbuhkan keimanan dan ketaqwaan kepada Tuhan YME,
- b. Berilmu berarti Meningkatkan kualitas dan luasnya ilmu pengetahuan
- c. Mandiri berarti Membentuk Jiwa Mandiri⁹¹

Misi MI Cokroaminoto Kincang adalah menyelenggarakan pendidikan yang berorientasi pada kualitas baik keilmuan, moral maupun sosial sehingga mampu menyiapkan, membekali dan mewujudkan sumber daya yang mandiri serta yang berimtaq dan beriptek tinggi”

Adapun misi tersebut diwujudkan dalam hal berikut :

- a. Menumbuhkan penghayatan terhadap ajaran agama Islam, sehingga menjadi sumber kearifan dalam berpikir dan bertindak.
- b. Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif, sehingga setiap siswa dapat berkembang secara optimal sesuai dengan potensi yang dimilikinya.

⁸⁹ Hasil dokumentasi pada tanggal 20 Februari 2025 Pukul 09.00 WIB di Kantor MI Cokroaminoto Kincang, Rakit, Banjarnegara

⁹⁰ Hasil dokumentasi pada tanggal 20 Februari 2025 Pukul 09.00 WIB di Kantor MI Cokroaminoto Kincang, Rakit, Banjarnegara

⁹¹ Hasil dokumentasi pada tanggal 20 Februari 2025 Pukul 09.00 WIB di Kantor MI Cokroaminoto Kincang, Rakit, Banjarnegara

- c. Menumbuhkan semangat dan sikap mandiri.
- d. Mendorong dan membantu setiap siswa untuk mengenal potensi dirinya, sehingga dapat dikembangkan lebih optimal.⁹²

Tujuan pendidikan MI Cokroaminoto Kincang, Rakit, Banjarnegara adalah :

Tujuan Umum

Menciptakan kader muslim yang memiliki ghiroh perjuangan: sebersih-bersih tauhid, setinggi-tinggi ilmu, sepandai-pandai siasyah.

Tujuan Khusus

- a. Mencetak kader pengamal ajaran agama Islam dalam kehidupan sehari-hari;
- b. Mencetak kader yang unggul dibidang akademik, non akademik, pola pikir realistis, logis, berorientasi ke masa depan, berbudaya dan memiliki budi pekerti luhur melalui optimalisasi kegiatan pembelajaran;
- c. Mencetak kader yang percaya dan berdayaupaya sendiri, yang kuat dalam berwirausaha dan jiwa kompetitif, senantiasa adaptif, kreatif, inovatif dan bergembira melalui pengoptimalan pengukuran bakat dan minat peserta didik;
- d. Meningkatkan dan mengembangkan kualitas profesionalisme Guru dan Tenaga Kependidikan ;
- e. Meningkatkan dan mengembangkan sarana prasarana madrasah.⁹³

4. Keadaan Guru dan Pegawai

Kepala madrasah sebagai *top leader* diharapkan mampu mendayagunakan seluruh personil secara efektif dan efisien agar tujuan penyelenggaraan pendidikan di MI Cokroaminoto Kincang, Rakit, Banjarnegara dapat tercapai secara optimal. MI Cokroaminoto Kincang dalam menyelenggarakan kegiatan proses belajar mengajar mempunyai beberapa tenaga guru dan karyawan, adapun tenaga Guru yang ada semuanya sudah menempuh pendidikan Sarjana (S1) sedangkan 1 (satu) orang karyawan berlatar belakang pendidikan SLTA menempati posisi sebagai petugas Perpustakaan, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut.⁹⁴

⁹² Hasil dokumentasi pada tanggal 20 Februari 2025 Pukul 09.00 WIB di Kantor MI Cokroaminoto Kincang, Rakit, Banjarnegara

⁹³ Hasil dokumentasi pada tanggal 20 Februari 2025 Pukul 09.00 WIB di Kantor MI Cokroaminoto Kincang, Rakit, Banjarnegara

⁹⁴ Hasil dokumentasi pada tanggal 20 Februari 2025 Pukul 09.00 WIB di Kantor MI Cokroaminoto Kincang, Rakit, Banjarnegara

Tabel 4.2
Data guru dan karyawan MI Cokroaminoto Kincang, Rakit,
Banjarnegara Tahun Pelajaran 2024/2025

No	Nama	Jabatan	Pendidikan
1	Mustaqim, S.Pd.I.	Kepala	S1
2	Nurul Faizah S.Ag.	Guru	S1
3	Yuliati, S.Pd,I	Guru	S1
4	Sri Nurchayati, SE.	Guru	S1
5	Laei Kurniawati, S.Pd I	Guru	S1
6	Panggih Setiawan, S.Pd.	Guru	S1
7	Emi Solikhati	Pustakawan	SMA

5. Keadaan Peserta Didik

Peserta didik sebagai *raw material* yang artinya adalah sebagai bahan dasar atau bahan utama dalam proses transformasi dan internalisasi mempunyai posisi yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan proses pendidikan . Jumlah peserta didik yang selalu meningkat dari tahun ke tahun menuntut pengelola pendidikan untuk lebih serius dan terus berbenah dalam upaya menjaga kepercayaan masyarakat. Adapun jumlah peserta didik yang ada di MI Cokroaminoto Kincang, Rakit, Banjarnegara Tahun Pelajaran 2024/2025 adalah sebanyak 118 orang dan terdiri atas 6 Rombongan Kelas (Rombel), yang berasal dari wilayah Desa Kincang dan beberapa berasal dari luar wilayah Desa Kincang Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut.⁹⁵

⁹⁵ Hasil dokumentasi pada tanggal 20 Februari 2025 Pukul 09.00 WIB di Kantor MI Cokroaminoto Kincang, Rakit, Banjarnegara

Tabel 4.3
Data Peserta Didik MI Cokroaminoto Kincang, Rakit,
3 (tiga) tahun terakhir

Tahun ajaran	Kls. I	Kls. 2	Kls. 3	Kls. 4	Kls. 5	Kls. 6	Jumlah Kls 1-6
	Jml Sw	Jml Sw	Jml Sw	Jml Sw	Jml Sw	Jml Sw	Jml Sw
2022/2023	15	15	20	21	17	15	103
2023/2024	28	15	15	20	21	17	116
2024/2025	24	27	15	14	19	19	118

6. Keadaan Sarana Prasarana

Guna membantu kelancaran kegiatan pembelajaran dalam mencapai tujuan pendidikan, sarana prasarana merupakan hal yang sangat penting. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh adanya sarana prasarana yang memadai karena hal tersebut mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu lembaga pendidikan. Begitu pula di MI Cokroaminoto Kincang, mutlak adanya untuk menjadi pendukung dalam pelaksanaan pengajaran guna memperlancar pembelajaran, sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dan mutu pendidikan di lembaga tersebut meningkat.

Adapun berbagai fasilitas sarana prasarana penunjang dalam pelaksanaan pembelajaran di MI Cokroaminoto Kincang, Rakit, Banjarnegara, di antaranya adalah : ruang kelas, ruang pimpinan, ruang guru, , ruang UKS, perpustakaan, musholla, lapangan olahraga dan beberapa sarana penunjang lainnya .⁹⁶

⁹⁶ Hasil dokumentasi pada tanggal 20 Februari 2025 Pukul 09.00 WIB di Kantor MI Cokroaminoto Kincang, Rakit, Banjarnegara

Tabel 4.4
Data Sarana dan Perasarana MI Cokroaminoto Kincang, Rakit,
Banjarnegara Tahun Pelajaran 2024/2025

No	Jenis Prasarana	Jumlah Ruang
1	Ruang Kelas	6
2	Perpustakaan	1
3	R. Pimpinan	1
4	R. Guru	1
5	Tempat Beribadah	1
6	R. UKS	1
7	Jamban	2
8	Gudang	1
9	Tempat Olah Raga	1

B. Deskripsi Data

1. Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah

- a. Kemampuan pimpinan dalam menerapkan visi dan misi madrasah.

Pada setiap organisasi terdapat visi dan misi yang digunakan sebagai pijakan dalam membentuk perencanaan dan pelaksanaan program. Hal ini juga diberlakukan di MI Cokroaminoto Kincang . Pada pembuatan visi dan misi melibatkan berbagai bidang pada kerangka organisasi, Tujuannya supaya seluruh bidang menjalankan perannya masing-masing yang mendukung visi dan misi yang telah diputuskan bersama.

Mustaqim menjelaskan mengenai penerapan visi dan misi yang

melibatkan berbagai bidang, yaitu sebagai berikut:⁹⁷

“Visi dan misi Madrasah tidak hanya sekedar menjadi pajangan semata. Terdapat langkah lanjutan berupa rapat rutin dengan menghadirkan seluruh warga madrasah baik Komite Madrasah, Guru maupun Tokoh Masyarakat guna mengetahui penerapan visi dan misi Madrasah . Penerapan visi misi tersebut juga dengan mempertimbangkan keadaan siswa, maaupun masalah- masalah yang datang dari pendidik termasuk media pendidikan yang dibutuhkan oleh tenaga pendidik. Apabila terdapat permasalahan yang tidak mudah untuk dipecahkan maka akan ditampung dan ditangani dengan cara bertahap dan didiskusikan dengan seluruh komponen Madrasah .”

Hal tersebut diperjelas dengan pernyataan dari Panggih, yaitu sebagai berikut:⁹⁸

“Seluruh bidang jelas dilibatkan dalam penyusunan visi misi. Secara keseluruhan bidang yang dilibatkan tergabung dalam RKM (Rencana Kerja Madrasah) yang terdiri dari Kepala Madrasah dan juga tenaga pendidik serta Komite Madrasah .”

Visi dan Misi yang telah terbentuk pada akhirnya ditanamkan pada kegiatan sehari-hari. Perlu peran kepala madrasah sebagai teladan dalam menerapkan visi dan misi sehingga secara tidak langsung tingkah laku kepala madrasah ketika menerapkan visi menjadi ajakan tersendiri pada warga sekolah.

Selama pengamatan diketahui, kepala madrasah menerapkan pada diri sendiri visi dan misi sebagai langkah pembiasaan sekaligus teladan pada seluruh warga madrasah. Hal ini tercermin pada saat kepala madrasah datang lebih awal setiap hari dan stan di depan gerbang masuk untuk menyambut tenaga pendidik, maupun peserta didik yang baru tiba dan berjabat tangan.

Berdasarkan hasil temuan di atas, kepala madrasah memiliki kemampuan menerapkan visi dan misi dengan tujuan peningkatan mutu pengelolaan

⁹⁷ Wawancara dengan Bapak Mustaqim, S.Pd. selaku Kepala Madrasah Ibtidaiyah Cokroaminoto Kincang tanggal 20 Februari 2025 Pukul 09.00 WIB

⁹⁸ Wawancara dengan Bapak Panggih Setiawan, S.Pd. selaku Guru Madrasah Ibtidaiyah Cokroaminoto Kincang tanggal 20 Februari 2025 Pukul 09.00 WIB

pendidikan di MI Cokroaminoto Kincang, Rakit, Banjarnegara. Hal ini berawal dari ketika pembuatan visi dan misi madrasah mulai dari penerapan pembiasaan pada diri sendiri dan penerapan nilai keteladanan, pemenuhan fasilitas terhadap setiap program madrasah disesuaikan dengan visi dan misi madrasah.

b. Kemampuan kepala madrasah dalam memotivasi dan menginspirasi.

Kebijakan merupakan bentuk dari pemberian motivasi yang menginspirasi oleh kepala madrasah. Pemberian kebijakan dari kepala madrasah untuk guru dan karyawan mempunyai pengaruh pada motivasi kerja. Kebijakan yang diberikan mencerminkan penciptaan pengelolaan kualitas pendidikan madrasah.

Panggih menegaskan pernyataan di atas yaitu: ⁹⁹

“Bapak kepala madrasah selalu memberikan wejangan kepada pendidik maupun tenaga kependidikan agar menyadari tugas dan dan tanggung jawab masing-masing bagian sehingga dengan cara tersebut maka adanya motivasi pada diri setiap warga madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan.”

Nurul Faizah juga memberikan informasi yaitu: ¹⁰⁰

“Pada setiap agenda rapat, pasti memberikan saran- saran pada rencana kegiatan madrasah sehingga dapat melaksanakan dengan lancar. Beliau tidak pernah mendikte guru maupun karyawan untuk berbuat apa yang beliau mau, justru beliau mempersilahkan ide baru yang dilontarkan bawahan untuk kemajuan madrasah. Sehingga setiap komponen menyadari tanggung jawab masing-masing.”

Melalui pernyataan diatas, maka pimpinan madrasah telah menjadi pemimpin yang tidak hanya memerintah, namun juga memonitoring, mengarahkan, dan menjadikan diri sendiri contoh teladan baagi anak buahnya

⁹⁹ Wawancara dengan Bapak Panggih Setiawan, S.Pd.selaku Guru Madrasah Ibtidaiyah Cokroaminoto Kincang tanggal 20 Februari 2025 Pukul 09.00 WIB

¹⁰⁰ Wawancara dengan Nurul Faizah S.Ag, .selaku Guru Madrasah Ibtidaiyah Cokroaminoto Kincang tanggal 20 Februari 2025 Pukul 09.00 WIB

c. Kemampuan kepala madrasah dalam mengembangkan ide kreatif

Ide kreatif yang dikembangkan oleh kepala madrasah merupakan ide dari dirinya sendiri maupun ide anggota yang disampaikan oleh anak buahnya. Tentunya ide yang dikembangkan harus sesuai dengan tata tertib madrasah dan tujuan madrasah. Selain itu, bukti pengembangan ide kreatif yaitu terselesaikannya permasalahan.

Mustaqim berpendapat mengenai penyelesaian masalah yang pasti terjadi di lingkungan madrasah

“Permasalahan muncul dan harus diselesaikan secara bersama merupakan masalah yang cenderung cukup berat sehingga diketahui oleh pimpinan. Sedangkan pada masalah yang cenderung ringan dapat diselesaikan oleh guru.”¹⁰¹

Sri Nurchayati juga menambahkan: ¹⁰²

“Permasalahan besar biasanya diselesaikan melalui rapat pimpinan yang dihadiri oleh pimpinan, wakil kepala madrasah, direktur unggulan dilakukan minimal dua jam dengan pembahasan permasalahan yang dihadapi secara bergantian. Hasil rapat kemudian diumumkan saat rapat umum untuk disepakati bersama.”

Pada saat menerima kritik dan saran pemimpin menggunakan pendekatan sebagaimana disampaikan oleh Panggih Setiawan : ¹⁰³

“Pendekatan religius dan emosional yang biasanya digunakan oleh bapak pimpinan. Selama kritikan yang disampaikan untuk kemajuan madrasah beliau terima dengan senang hati.”

Kepala madrasah membagi tugas untuk mendorong anak buahnya agar berani untuk menyampaikan ide atau gagasan yang dimiliki. Selain itu bagi ide kreatif yang diterima disediakan fasilitas yang mendukung Kepedulian pimpinan madrasah dapat terlihat saat penerimaan ide kreatif demi peningkatan

¹⁰¹ Wawancara dengan Bapak Mustaqim, S.Pd. selaku Kepala Madrasah Ibtidaiyah Cokroaminoto Kincang tanggal 20 Februari 2025 Pukul 09.00 WIB

¹⁰² Wawancara dengan Ibu Sri Nurchayati, SE.. selaku Guru Madrasah Ibtidaiyah Cokroaminoto Kincang tanggal 20 Februari 2025 Pukul 09.00 WIB

¹⁰³ Wawancara dengan Bapak Panggih Setiawan, S.Pd.selaku Guru Madrasah Ibtidaiyah Cokroaminoto Kincang tanggal 20 Februari 2025 Pukul 09.00 WIB

mutu sebagaimana pernyataan Nurul Faizah: ¹⁰⁴

“Apabila saya dapat ide kreatif telah sesuai maka akan dimusyawarahkan lebih lanjut dan diterapkan melalui progrm madrasah. Hal ini sebagai bentuk kepedulian pimpinan madrasah pada peningkatan mutu.”

Hal tersebut dibenarkan oleh Mustaqim: ¹⁰⁵

“Setiap ide yang dapat menunjang peningkatan mutu pendidikan akan dirapatkan pada rapat pimpinan, sementara hasil keputusan saat rapat pimpinan akan disampaikan ke rapat umum.”

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pipimpinan dalam hal ini Kepala Madrasah dapat mengembangkan ide yang dimiliki guna meningkatkan mutu pendidikan di MI Cokroaminoto Kincang melalui komunikasi antar warga madrasah ketika adanya permasalahan sehingga, dapat diselesaikan dengan cara musyawarah. Disamping itu Kepala Madrasah juga selalu menampung ide kritik maupun saran dari bawahannya.

d. Kemampuan kepala madrasah dalam memberikan perhatian individu

Kepala madrasah memerlukan cara yang berbeda dalam menunjukkan kepedulian kepada warga madrasah. Oleh karena itu perhatian yang diberikan kepada masing-masing individu berbeda.

Mustaqim menyatakan: ¹⁰⁶

“Data guru yang mengikuti pelatihan perwakilan madrasah ini saya minta untuk saya serahkan ke bagian administrasi, tujuannya agar ketika dibutuhkan untuk pengembangan karir dapat dengan mudah ditemukan. Selain itu saya juga mempersilahkan kepada pendidik mupun tenaga kependidikan untuk melanjutkan ke jenjang karir yang lebih tinggi.”

Pangih Setiawan memaparkan mengenai bimbingan yang diberikan oleh bapak

¹⁰⁴ Wawancara dengan Nurul Faizah S.Ag, selaku Guru Madrasah Ibtidaiyah Cokroaminoto Kincang tanggal 20 Februari 2025 Pukul 09.00 WIB

¹⁰⁵ Wawancara dengan Bapak Mustaqim, S.Pd. selaku Kepala Madrasah Ibtidaiyah Cokroaminoto Kincang tanggal 20 Februari 2025 Pukul 09.00 WIB

¹⁰⁶ Wawancara dengan Bapak Mustaqim, S.Pd. selaku Kepala Madrasah Ibtidaiyah Cokroaminoto Kincang tanggal 20 Februari 2025 Pukul 09.00 WIB

kepala madrasah: ¹⁰⁷

“Terdapat tiga cara yaitu; diarahkan, konsultasi dan dibina. Contohnya pada program sholat dhuhur berjama’ah.

Nurul Faizah menguatkan pendapat tersebut: ¹⁰⁸

“Kepala madrasah mempersilahkan anggotanya untuk mengasah potensi yang dipunya, contohnya apabila ada tenaga pendidik maupun tenaga pendidikan yang melanjutkan studi namun jadwal antara kuliah dengan jadwal KBM berbenturan, maka dengan senang hati jadwal mengajar akan disesuaikan.”

Bimbingan dan perhatian serta hadiah diberikan kepada pendidik maupun peserta didik serta tenaga pendidikan yang memperoleh prestasi. Apresiasi tersebut ditunjukkan dengan pemberian material maupun non material dengan tujuan menghargai warga madrasah tersebut.

Mustaqim menerangkan mengenai penghargaan yang beliau terima dari kepala madrasah: ¹⁰⁹

“Saya selalu memberikan ucapan selamat sebagai bentuk apresiasi saya padaa setiap warga madrasah yang berprestasi agar mereka merasa dihargai.”

Nurul Faizah menguatkan pernyataan tersebut dengan memberikan pernyataan yaitu: ¹¹⁰

“Reward dijadikan sebagai apresiasi atas kinerja yang optimal biasanya disampaikan pimpinan madrasah pada forum umum. Tujuan penyampaianya tidak lain agar memotivasi kinerja pendidik maupun tenaga kependidikan dan bagi penerima apresiasi berupa kata terimakasih dan pujian juga.”

Sri Nurchayati memperjelas pernyataan yang disampaikan oleh Nurul Faizah yaitu : ¹¹¹

¹⁰⁷ Wawancara dengan Bapak Pangih Setiawan, S.Pd.selaku Guru Madrasah Ibtidaiyah Cokroaminoto Kincang tanggal 20 Februari 2025 Pukul 09.00 WIB

¹⁰⁸ Wawancara dengan Nurul Faizah S.Ag, .selaku Guru Madrasah Ibtidaiyah Cokroaminoto Kincang tanggal 20 Februari 2025 Pukul 09.00 WIB

¹⁰⁹ Wawancara dengan Bapak Mustaqim, S.Pd. selaku Kepala Madrasah Ibtidaiyah Cokroaminoto Kincang tanggal 20 Februari 2025 Pukul 09.00 WIB

¹¹⁰ Wawancara dengan Nurul Faizah S.Ag, .selaku Guru Madrasah Ibtidaiyah Cokroaminoto Kincang tanggal 20 Februari 2025 Pukul 09.00 WIB

¹¹¹ Wawancara dengan Ibu Sri Nurchayati, SE.. selaku Guru Madrasah Ibtidaiyah Cokroaminoto Kincang tanggal 20 Februari 2025 Pukul 09.00 WIB

“Apresiasi terhadap prestasi maupun kinerja biasanya dengan mengumumkan pada saat forum upacara bendera maupun agenda rapat. Dukungan berupa pemberian kesempatan untuk mengembangkan prestasi seperti diikuti dalam lomba-lomba maupun workshop atau seminar tertentu merupakan cara kepala madrasah dalam memotivasi dan mengapresiasi.”

Melalui hasil pengamatan oleh peneliti reward berupa penghargaan maupun piala bergilir bagi siswa yang berprestasi diumumkan saat upacara bendera. Siswa yang memperoleh penghargaan maju ke depan didampingi oleh guru pembimbing atau wali kelas mendapat perkataan congratulation oleh bapak pimpinan madrasah juga dikasih piala dan piagam penghargaan.

Panggih Setiawan sependapat dengan pernyataan tersebut, dengan memberikan pernyataan: ¹¹²

“Siswa yang berprestasi biasanya tidak hanya mendapatkan ucapan dan piagam penghargaan namun juga diberikan uang pembinaan. Pemberian reward tersebut biasanya setelah dilaksanakannya upacara bendera hari Senin sebelum barisan dibubarkan.”

Bagi warga madrasah yang kinerja atau prestasinya menurun, kepala madrasah memiliki empati dan memberikan simpati dengan melakukan pendekatan secara khusus. Tujuan pendekatan ini agar warga madrasah memiliki kesadaran untuk tidak melakukan pelanggaran terhadap tata tertib madrasah.

Mustaqim menjelaskan mengenai sikapnya ketika ada tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan yang prestasinya menurun dengan melanggar aturan madrasah yaitu: ¹¹³

“Apabila ada tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan yang melakukan kesalahan atau pelanggaran biasanya melakukan pendekatan dengan mengajak ngobrol dan menegur dengan halus, namun apabila pelanggaran tetap dilakukan maka saya mencoba memanggil melalui teman sebayanya tujuannya agar tidak banyak yang mengetahui bahwa panggilan tersebut karena kesalahan. Setelah

¹¹² Wawancara dengan Bapak Panggih Setiawan, S.Pd. selaku Guru Madrasah Ibtidaiyah Cokroaminoto Kincang tanggal 20 Februari 2025 Pukul 09.00 WIB

¹¹³ Wawancara dengan Bapak Mustaqim, S.Pd. selaku Kepala Madrasah Ibtidaiyah Cokroaminoto Kincang tanggal 20 Februari 2025 Pukul 09.00 WIB

diadakannya panggilan ke ruang kepala madrasah, biasanya yang bersangkutan melakukan introspeksi atas kesalahannya sehingga adanya perubahan yang dilakukan di kemudian hari.”

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah memiliki kemampuan untuk memberikan perhatian terhadap masing-masing individu dengan tujuan peningkatan mutu pengelolaan pendidikan. Dalam hal ini adanya kebebasan yang diberikan oleh kepala madrasah terhadap warga madrasah untuk dapat mengembangkan kompetensi yang dimiliki, bahkan beliau memberikan hadiah pada setiap warga madrasah yang berprestasi, adapun bagi warga madrasah yang memiliki prestasi rendah bahkan melakukan pelanggaran beliau menindak lanjuti dengan pendekatan individu. Tujuannya agar setiap warga madrasah menyadari kesalahan yang dilakukan dan menyadari tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian khususnya dalam rangka meningkatkan mutu pengelolaan madrasah

II. Mutu Pengelolaan Pendidikan

Setiap pengelolaan pendidikan memerlukan usaha agar dapat meningkatkan mutu guru wajib memiliki keterampilan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga tidak ketinggalan zaman. Oleh karena itu dibutuhkan pimpinan dengan tujuan utama meningkatkan produktivitas anak buahnya.

Pengembangan produktivitas guru menurut Mustaqim yaitu sebagai berikut:¹¹⁴

"Semua Guru diwajibkan memberikan contoh yang baik terhadap siswa Selain itu juga diwajibkan untuk mengikuti kegiatan KKG ."

Dalam rangka meningkatkan kompetensi dan skill guru di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi para guru di beri kesempatan mengembangkan diri dengan mengikuti berbagai macam diklat dan pelatihan.

Dari observasi yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui bahwa Kepala Madrasah telah memiliki program untuk menciptakan suasana belajar yang sesuai

¹¹⁴ Wawancara dengan Bapak Mustaqim, S.Pd. selaku Kepala Madrasah Ibtidaiyah Cokroaminoto Kincang tanggal 20 Februari 2025 Pukul 09.00 WIB

dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Peserta didik di dorong untuk lebih aktif mencari informasi yang berkaitan dengan materi pembelajaran baik dengan membaca buku Dalam mewujudkan program tersebut smadrasah juga menyediakan fasilitas perpustakaan yang dapat digunakan oleh peserta didik.

Pengelolaan pendidikan di MI Cokroaminoto Kincang berusaha menyesuaikan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman serta kemajuan teknologi. Sejalan dengan hal tersebut dijelaskan oleh Panggih sebagai berikut: ¹¹⁵

“Untuk menghadapi persaingan dalam dunia pendidikan di era modern maka pengelolaan pendidikan di MI Cokroaminoto Kincang selalu mengikuti perkembangan zaman dan kemajuan teknologi agar tidak tertinggal dengan madrasah lain.”

Hal tersebut didukung oleh apa yang dikatakan Nurul Faizah sebagai berikut: ¹¹⁶

“Kami selalu berusaha melengkapi semaksimal mungkin sarana dan fasilitas ruang maupun media agar dapat meningkatkan mutu pengelolaan pendidikan.”

Pengelolaan pendidikan di MI Cokroaminoto Kincang termasuk handal karena menggunakan standar pendidikan nasional dan dikelola dengan baik agar memperoleh hasil maksimal. Hal tersebut diatas diperjelas oleh Panggih sebagai berikut: ¹¹⁷

“MI Cokroaminoto Kincang menggunakan kurikulum Merdeka, yang menekankan pada kebebasan dan otonomi pembelajaran. Pengelolaan pendidikan Sesuai dengan standar pendidikan nasional yang telah ditentukan oleh pemerintah. Jam pembelajaran di smadrasah kami juga diatur dengan sebaik mungkin agar hasilnya efektif dan efisien. Pembagian jam pembelajaran di MI Cokroaminoto Kincang diatur dengan baik.”

Berkaitan dengan hal tersebut diatas disampaikan oleh Mustaqim sebagai berikut: ¹¹⁸

¹¹⁵ Wawancara dengan Bapak Panggih Setiawan, S.Pd.selaku Guru Madrasah Ibtidaiyah Cokroaminoto Kincang tanggal 20 Februari 2025 Pukul 09.00 WIB

¹¹⁶ Wawancara dengan Nurul Faizah S.Ag, .selaku Guru Madrasah Ibtidaiyah Cokroaminoto Kincang tanggal 20 Februari 2025 Pukul 09.00 WIB

¹¹⁷ Wawancara dengan Bapak Panggih Setiawan, S.Pd.selaku Guru Madrasah Ibtidaiyah Cokroaminoto Kincang tanggal 20 Februari 2025 Pukul 09.00 WIB

¹¹⁸ Wawancara dengan Bapak Mustaqim, S.Pd. selaku Kepala Madrasah Ibtidaiyah Cokroaminoto

“Peserta didik di smadrasah kami selalu lulus tepat waktu sesuai dengan waktu yang ditentukan. Pendidikan para guru di MI Cokroaminoto Kincang sudah sesuai dengan kompetensi masing-masing untuk meningkatkan mutu pengelolaan pendidikan.”

Pengelolaan pendidikan di MI Cokroaminoto Kincang memiliki jaminan kualitas yang bagus sehingga mampu bersaing dengan madrasah maupun madrasah lain .

Masyarakat beranggapan mengenai status MI Cokroaminoto Kincang yang dianggap baik karena mampu mencetak lulusan yang memiliki ilmu umum dan ilmu agama..

Prioritas pendidikan di MI Cokroaminoto Kincang adalah pendidikan etika dan pendidikan berbasis karakter sebagai bekal hidup di siswa di masyarakat. Pangih menjelaskan mengenai bekal untuk para peserta didik yaitu sebagai berikut: ¹¹⁹

“Etika yang baik merupakan salah satu bekal peserta didik agar dapat diterima di masyarakat sehingga madrasah kami cenderung mementingkan pendidikan etika.”

Mustaqim menambahkan mengenai prioritas MI Cokroaminoto Kincang yaitu sebagai berikut: ¹²⁰

"Pendidikan berbasis karakter diterapkan kepada siswa guna memperoleh lulusan dengan karakter tinggi dan mudah diterima di lingkungan masyarakat"

C. Hasil Analisa dan Pembahasan

1. Kepemimpinan transformasional Kepala Madrasah

Pemimpin secara etimologi yaitu manusia yang dibutuhkan untuk memimpin dan memiliki kepribadian sebagai pemimpin, memiliki kewibawaan dan menduduki suatu wilayah kekuasaan yang diakui oleh seluruh anggotanya. Pemimpin bertugas untuk memberikan arahan dan bimbingan

Kincang tanggal 20 Februari 2025 Pukul 09.00 WIB

¹¹⁹ Wawancara dengan Bapak Pangih Setiawan, S.Pd.selaku Guru Madrasah Ibtidaiyah Cokroaminoto Kincang tanggal 20 Februari 2025 Pukul 09.00 WIB

¹²⁰ Wawancara dengan Bapak Mustaqim, S.Pd. selaku Kepala Madrasah Ibtidaiyah Cokroaminoto Kincang tanggal 20 Februari 2025 Pukul 09.00 WIB

pada setiap anggota yang dipimpin.^{121\}

Pada bahasa Inggris “to transform” merupakan dasar dari kata “transformasional”, maknanya mengganti sesuatu menjadi wujud lain. Contohnya dari daya tersembunyi menjadi daya nyata atau harapan tentang prestasi menjadi prestasi dalam bentuk nyata.¹²²

Kepala madrasah dapat diartikan sebagai pimpinan sebuah lembaga pendidikan atau pimpinan dimana terdapat tempat yang dijadikan kegiatan belajar mengajar.¹²³

Kepemimpinan transformasional kepala Madrasah yaitu gaya kepemimpinan yang berusaha agar dapat menerapkan kesadaran pada setiap anggota yang dipimpin. Tujuannya, agar setiap anggota yang dipimpin mempunyai motivasi kerja dan nilai moral yang optimal. Adanya kebutuhan pemimpin dalam hal ini kepala madrasah berupa kesadaran kesanggupan kinerja di Madrasah. Oleh karena itu, kepala Madrasah memberikan contoh kepada guru dan karyawan di Madrasah

Edward Sallis memiliki pandangan baru pada gaya kepemimpinan transformasional dengan berlandaskan ke tujuh prinsip dengan tujuan melahirkan kepemimpinan transformasional yang sesuai dengan tujuan madrasah.¹²⁴ Berikut ini merupakan ketujuh prinsip gaya kepemimpinan transformasional yaitu:

- a. Simplifikasi adalah kesuksesan pada sebuah leadership dimulai dari visi dan akan terlihat jelas pada tujuan madrasah. Keahlian menyusun visi yang jelas dan dapat dipahami sehingga dapat menemukan jawaban atas pertanyaan “di mana arah langkah kita?” pertanyaan tersebut dijadikan pada sebuah penerapan.¹²⁵

Simplifikasi merupakan penerapan yang terorganisir daripada akal sehat untuk menemukan cara-cara yang lebih baik dan mudah dalam

¹²¹ Kartini Kartono, “Pemimpin dan Kepemimpinan”, (Jaakarta: PT. Raja Grfindo, 2014), 38

¹²² Sudarwan Danim, “Menjadi Komunitas Pembelajaran”, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005), 54

¹²³ Depdikbud RI, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakart:Balai Pustaka, 1988),420

¹²⁴ EdwardSallis, Total Quality Management in Education:Manajemen Mutu Pendidikan, terj.Ahmad AliRiyadaai dan Faarurrozi, (Yogjaakarta: IRCisod,2010),123.

¹²⁵ Nur Effendi, Islamic Education Leadership: Memahami Integrasi Konsep Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam, (Yogyakarta: Kalimedia, 2015), 205-207

menjalankan suatu tugas. Hal tersebut dapat dilakukan antara lain dengan membuat program- program yang dibuat realistik, sederhana dan dapat dikerjakan. Misalnya tujuan umum dibuat disederhanakan menjadi tujuan khusus dengan sasaran lebih jelas atau tujuan dibuat lebih rasional.

Kepala madrasah berwenang untuk menghimbau terhadap warga madrasah agar dapat menerapkan visi dan misi madrasah. Adapun wewenang tersebut bukan hanya memaksa warga madrasah menerapkan namun sebelumnya memberikan pemahaman terhadap visi dan misi yang ada di madrasah. Peran aktif warga madrasah dalam penyusunan setiap program pendidikan merupakan tujuan dilakukannya pemahaman visi dan misi madrasah. Apabila pemahaman ini telah diterapkan maka seluruh warga madrasah kompak menjelaskan visi dan misi sehingga peningkatan mutu pengelolaan pendidikan dapat diterapkan.

Berdasarkan penjelasan Mustaqim , dalam menentukan visi dan misi madrasah, kepala madrasah mengadakan rapat bersama sehingga visi misi yang ditetapkan merupakan persetujuan bersama atas andil bersama. Hal ini berdampak positif sehingga visi misi tidak hanya menjadi sebuah pajangan saja melainkan dipahami isi di dalamnya serta adanya rasa tanggung jawab dalam pengamalannya.¹²⁶

Pernyataan tersebut diperkuat dengan pernyataan Nurul Faizah, bahwa penyusunan visi misi madrasah selama empat tahun kedepan ditentukan melalui musyawarah RKM (rencana kerja Madrasah). Adapun anggota rapat RKM meliputi; Kepala Madrasah, Wakil Kepala Madrasah, Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan.¹²⁷

Kepala madrasah disebut dengan agen perubahan karena transformasi yang terjadi pada sebuah lembaga pendidikan merupakan pasti terjadi karena ketentuan atau keputusan yang diterapkan. Pada kepala madrasah yang memiliki gaya kepemimpinan

¹²⁶ Wawancara dengan Bapak Mustaqim, S.Pd. selaku Kepala Madrasah Ibtidaiyah Cokroaminoto Kincang tanggal 20 Februari 2025 Pukul 09.00 WIB

¹²⁷ Wawancara dengan Nurul Faizah S.Ag, .selaku Guru Madrasah Ibtidaiyah Cokroaminoto Kincang tanggal 20 Februari 2025 Pukul 09.00 WIB

transformatif tentu telah menyusun dan menetapkan visi misi dan tujuan madrasah dengan selalu mempertimbangkan atas pencapaian apa saja yang telah diperoleh dan perubahan apa yang harus dilakukan agar hasilnya jauh lebih baik dari sebelumnya.¹²⁸

Panggih menjelaskan lebih lanjut mengenai hasil musyawarah pada rapat RKM mengenai pembentukan visi misi madrasah diserahkan kembali pada tim pengembang kurikulum. Apabila susunan visi misi tersebut sudah sesuai dengan delapan standard mutu pendidikan maka baru dijadikan tujuan madrasah.¹²⁹

Adapun Visi MI Cokroaminoto Kincang , Rakit, Banjarnegara adalah :

1. Visi

“BERIMAN, BERILMU, BERJIWA MANDIRI”

2. Misi :

- a. Menumbuhkan penghayatan terhadap ajaran agama Islam, sehingga menjadi sumber kearifan dalam berpikir dan bertindak.
- b. Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif, sehingga setiap siswa dapat berkembang secara optimal sesuai dengan potensi yang dimilikinya.
- c. Menumbuhkan semangat dan sikap mandiri.
- d. Mendorong dan membantu setiap siswa untuk mengenal potensi dirinya, sehingga dapat dikembangkan lebih optimal.¹³⁰

Berdasarkan pernyataan tersebut maka dapat diketahui bahwa prinsip gaya kepemimpinan transformasional yaitu simplifikasi berupa penyusunan visi misi Madrasah dilakukan secara musyawarah oleh Bapak Mustaqim selaku Kepala Madrasah di MI Cokroaminoto Kincang . Tidak hanya itu, dalam penyusunannya juga memperhatikan standard mutu

¹²⁸ Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2012), 151.

¹²⁹ Wawancara dengan Bapak Panggih Setiawan, S.Pd. selaku Guru Madrasah Ibtidaiyah Cokroaminoto Kincang tanggal 20 Februari 2025 Pukul 09.00 WIB

¹³⁰ Hasil dokumentasi pada tanggal 20 Februari 2025 Pukul 09.00 WIB di Kantor MI Cokroaminoto Kincang, Rakit, Banjarnegara

pendidikan dan menjadikan diri sendiri panutan atau keteladanan bagi orang lain

- b. Motivasi adalah skill yang dimiliki oleh pimpinan dalam rangka memenuhi kebutuhan anak buahnya sehingga dapat dipastikan bahwa kegiatan yang dilakukan oleh anak buahnya sesuai dengan visi. Ketika pimpinan bergaya transformasional dapat bersinergi dengan lingkungan yang dipimpinnya, itu artinya dia sudah dapat memaksimalkan dalam memberikan dorongan kepada anggotanya.¹³¹

Keputusan yang diambil Kepala Madrasah disertai dengan motivasi kepada tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Motivasi berbentuk lisan maupun perbuatan yang disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing. Melalui pengamatan dapat diketahui bahwa Kepala Madrasah selalu menyampaikan nasehat-nasehat dan contoh keteladanan yang ditunjukkan secara langsung sebelum rapat dimulai. Hasil rapat merupakan kesepakatan bersama yang semua peserta yang merupakan warga Madrasah siap dan taat melaksanakan segala keputusan tersebut¹³²

Motivasi lain yang diberikan oleh kepala madrasah adalah apabila ada yang mendapat prestasi atas potensi yang dimiliki baik guru, karyawan, maupun siswa maka akan diberikan ucapan selamat saat akhir pelaksanaan upacara bendera. Hal ini dilakukan untuk menghargai yang berprestasi dan memberikan semangat juga untuk rekan-rekan lainnya.¹³³

Pemberian motivasi tidak hanya diberikan pada warga madrasah yang berprestasi namun juga diberikan kepada warga madrasah yang sedang mencoba menyelesaikan permasalahan. Hal ini dilakukan agar tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan memiliki semangat kerja yang lebih baik dari sebelumnya.¹³⁴

¹³¹ Nur Effendi, *Islamic Education Leadership: Memahami Integrasi Konsep Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam*, 205-207

¹³² Observasi, Pelaksanaan Rapat Dinas, pada Mei 2025

¹³³ Wawancara dengan Bapak Panggih Setiawan, S.Pd. selaku Guru Madrasah Ibtidaiyah Cokroaminoto Kincang tanggal 20 Februari 2025 Pukul 09.00 WIB

¹³⁴ Wawancara dengan Nurul Faizah S.Ag, .selaku Guru Madrasah Ibtidaiyah Cokroaminoto Kincang tanggal 20 Februari 2025 Pukul 09.00 WIB

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan kepala madrasah sebagai pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional dengan pengamalan prinsip yang kedua yaitu pemberian motivasi kepada warga madrasah diyakini dapat meningkatkan semangat dalam pengelolaan mutu pendidikan.

- c. Fasilitas, merupakan keahlian memberikan fasilitas pada pelaksanaan Kegiatan Belajar Mengajar secara efektif di sebuah madrasah yang dipimpinnya. Jika dapat dilakukan maka bekal kecerdasan pada setiap warga madrasah akan bertambah.¹³⁵

Sebagaimana pernyataan Sri Nurcahyati bahwasannya pengembangan dapat terjadi apabila faktor pendukung berupa fasilitas yang dibutuhkan oleh guru, karyawan, maupun siswa terpenuhi. Beliau juga memberikan contoh pemenuhan fasilitas diantaranya pada kebutuhan pembelajaran ada penggunaan LCD dan proyektor, tempat olah raga maupun tempat Sholat. Beliau berkeyakinan bahwa semakin terpenuhinya fasilitas maka mutu pendidikan akan semakin meningkat. Beliau juga menambahkan bahwa ketersediaan fasilitas tidak terlepas dengan anggaran dana yang harus dikeluarkan untuk pembiayaan.¹³⁶

Hasil pengamatan selama penelitian memang terdapat berbagai fasilitas diantaranya; LCD dan proyektor tempat olah raga maupun tempat Sholat dan juga ada kegiatan tahfidzul quran yang dibimbing oleh guru khusus tahfidz.¹³⁷

Dari hasil penelitian yang ada bahwa kepala madrasah telah mengupayakan pemberian fasilitas sebagai bagian dari pengelolaan pendidikan. Adapun fasilitas yang diberikan mulai dari sarana prasarana yang dibutuhkan hingga pada guru pembimbing khusus. Hal ini merupakan salah satu bentuk kepedulian kepala madrasah dengan gaya kepemimpinan

¹³⁵ Nur Effendi, *Islamic Education Leadership: Memahami Integrasi Konsep Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam*, 205-207

¹³⁶ Wawancara dengan Ibu Sri Nurcahyati, SE.. selaku Guru Madrasah Ibtidaiyah Cokroaminoto Kincang tanggal 20 Februari 2025 Pukul 09.00 WIB

¹³⁷ Observasi, pada Mei 2025

transformasional dengan tujuan peningkatan mutu madrasah.

- d. Inovasi, merupakan keahlian dalam memberikan perubahan pada bagian dari lingkungan madrasah maupun kegiatan madrasah secara bijak dan memiliki tanggung jawab atas perubahan yang dilakukan. Pada sebuah kelompok pendidikan yang efektif dan efisien, seluruh warga madrasah memiliki keterlibatan penuh pada perubahan yang diberikan. Perlu adanya cepat memberikan tanggapan pada perubahan yang ada sehingga tidak adanya rasa kepercayaan anggota yang dipimpin yang dikorbankan.¹³⁸

Nurul Faizah menyatakan keterlibatan kepala madrasah. Misalnya dalam penerapan visi dan misi kepala madrasah turut terlibat secara langsung dalam setiap program kegiatan madrasah, seperti shalat berjamaah dengan seluruh warga madrasah, mengikuti bakti sosial, beliau juga peduli terhadap tata kelola lingkungan dengan diadakan kegiatan bersih lingkungan.¹³⁹

Kepala madrasah selalu tanggap dengan perubahan yang ada, bahkan beliau selalu menyampaikan hasil diklat yang berkaitan dengan peraturan pemerintah yang baru tentang pendidikan. Selain itu beliau juga selalu mengupayakan untuk tetap menjalin komunikasi yang baik dengan warga madrasah lainnya.

- e. Mobilitas, merupakan tindakan memberikan tanggung jawab peran kepada seluruh Sumber Daya Manusia yang ada dan terlibat di madrasah sehingga tujuan madrasah dapat tercapai. Kepala madrasah yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional akan terus berusaha agar yang dipimpin memiliki tanggung jawab.¹⁴⁰

Mustaqim menjelaskan akan terus berusaha untuk menerapkan kesadaran akan tanggung jawab. Disamping itu adanya peraturan madrasah wajib ditaati seluruh warga madrasah dan adanya program madrasah yang

¹³⁸ Nur Effendi, *Islamic Education Leadership: Memahami Integrasi Konsep Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Kalimedia, 2015), 205-207

¹³⁹ Wawancara dengan Nurul Faizah S.Ag, selaku Guru Madrasah Ibtidaiyah Cokroaminoto Kincang tanggal 20 Februari 2025 Pukul 09.00 WIB

¹⁴⁰ Nur Effendi, *Islamic Education Leadership: Memahami Integrasi Konsep Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Kalimedia, 2015), 205-207

mempunyai hubungan erat dalam meningkatkan mutu pendidikan. Beliau juga menambahkan bagi warga madrasah yang melakukan pelanggaran tata tertib akan ditegur dan dilakukan pendekatan serta pembinaan lebih lanjut..¹⁴¹

Nurul Faizah menyatakan Bapak kepala madrasah selalu memberikan wejangan kepada pendidik maupun tenaga kependidikan agar menyadari tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian sehingga dengan cara tersebut maka adanya motivasi pada diri setiap warga madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Oleh karena itu beliau memiliki tanggung jawab penuh akan kegiatan ekstrakurikuler yang merupakan wadah bagi siswa yang memiliki potensi dan minat. Hal ini diyakini apabila siswa ditempatkan sesuai dengan potensi yang dimilikinya serta diberi pembinaan maka prestasi siswa akan meningkat dari prestasi tingkat kabupaten hingga mancanegara.¹⁴²

Kepala madrasah di MI Cokroaminoto Kincang senantiasa mengingatkan kepada guru maupun karyawan untuk lebih disiplin, mau belajar Ilmu dan Teknologi, mengajar dengan menyenangkan dan penuh semangat, serta selalu menggali potensi siswa. Beliau tidak hanya menyuruh pada warga madrasah namun juga memberikan contoh dengan menerapkan kewajiban yang dimiliki untuk dirinya sendiri, sehingga bisa menjadi teladan bagi lainnya.

- f. Selalu siap siaga, merupakan keahlian agar selalu siap belajar tentang kepribadian masing-masing dan gembira dengan adanya perubahan dan ide kreatif baru yang memiliki nilai positif.¹⁴³

Nurul Faizah menyatakan bahwa sesibuk apapun bapak kepala madrasah, beliau tetap berusaha untuk hadir di tengah kegiatan Madrasah . Beliau juga selalu siap jika diminta untuk sambutan pada acara apapun .

¹⁴¹ Wawancara dengan Bapak Mustaqim, S.Pd. selaku Kepala Madrasah Ibtidaiyah Cokroaminoto Kincang tanggal 20 Februari 2025 Pukul 09.00 WIB

¹⁴² Wawancara dengan Nurul Faizah S.Ag, selaku Guru Madrasah Ibtidaiyah Cokroaminoto Kincang tanggal 20 Februari 2025 Pukul 09.00 WIB

¹⁴³ Nur Effendi, *Islamic Education Leadership: Memahami Integrasi Konsep Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Kalimedia, 2015), 205-207

Beliau juga mau membantu ketika ada permasalahan yang muncul dan belum selesai untuk dipecahkan .¹⁴⁴

Menurut Panggih Setiawan, bapak kepala madrasah selalu berupaya untuk menyesuaikan di mana beliau berada. Misalnya saat beliau dimohon untuk menjadi pembina pada Upacara Bendera , beliau dengan senang hati bersedia untuk memberikan wejangan pada siswa. Selain itu ketika ada bawahannya yang memiliki permasalahan, beliau siap mendengarkan dan memberikan masukan supaya masalah tersebut dapat teratasi dengan baik.¹⁴⁵

Kepala madrasah di MI Cokroaminoto Kincang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yaitu sikap selalu siap siaga. Hal ini dibuktikan dengan selalu siap ketika dimintai pertolongan yang berhubungan dengan kegiatan madrasah dengan tujuan peningkatan mutu.

- g. Tekad, merupakan kesanggupan penyelesaian tugas yang diemban dengan baik dan tuntas. Oleh karena itu perlu dukungan berupa peningkatan disiplin spiritualitas, emosi, dan fisik, serta memegang ketentuan yang telah ditetapkan.¹⁴⁶

Menurut pernyataan Sri Nurchayati, bapak kepala madrasah bisa menjadi panutan karena dalam memimpin teladan menerapkan visi dan misi yang ada. Contohnya setiap hari beliau sholat dhuha dan hal tersebut kemudian dicontoh oleh para guru maupun karyawan saat tidak memiliki jam mengajar. Beliau memang mempunyai komitmen yang tinggi dalam mengangkat mutu madrasah.¹⁴⁷

Bagi warga madrasah yang kinerja atau prestasinya menurun, menurut Nurul Faizah kepala madrasah merasa simpati dengan melakukan pendekatan secara khusus. Tujuan pendekatan ini agar warga madrasah memiliki kesadaran untuk

¹⁴⁴ Wawancara dengan Nurul Faizah S.Ag, selaku Guru Madrasah Ibtidaiyah Cokroaminoto Kincang tanggal 20 Februari 2025 Pukul 09.00 WIB

¹⁴⁵ Wawancara dengan Bapak Panggih Setiawan, S.Pd.selaku Guru Madrasah Ibtidaiyah Cokroaminoto Kincang tanggal 20 Februari 2025 Pukul 09.00 WIB

¹⁴⁶ Nur Effendi, *Islamic Education Leadership: Memahami Integrasi Konsep Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Kalimedia, 2015), 205-207

¹⁴⁷ Wawancara dengan Ibu Sri Nurchayati, SE.. selaku Guru Madrasah Ibtidaiyah Cokroaminoto Kincang tanggal 20 Februari 2025 Pukul 09.00 WIB

tidak melakukan pelanggaran terhadap tata tertib madrasah.¹⁴⁸

Kepala madrasah selalu memotivasi anak buahnya untuk memenuhi tanggung jawab dan sikap. Guru dan karyawan yang nota benanya kurang baik maka dengan sendirinya ia berubah menjadi baik. Bahkan menjadi jauh lebih baik. Tetapi itu semua membutuhkan waktu yang lama dan membutuhkan pendekatan emosional.¹⁴⁹

Kesimpulannya, pemimpin transformasional terus berupaya agar selalu sesuai dengan tekad yang dimiliki, mengemban tugas dan tanggung jawab. Tentunya memerlukan kesanggupan dari diri sendiri dan kesanggupan berbagai pihak agar dapat sama-sama meningkatkan disiplin spiritualitas, emosi, dan fisik.

2. Mutu pengelolaan pendidikan

Mutu atau kualitas diambil dari kata “quality” yang dalam bahas Inggris.¹⁵⁰ Mutu juga memiliki makna segala sesuatu yang memiliki ciri khusus dan membuat perbedaaan, serta cenderung pada hal positif.¹⁵¹ Mutu secara terminologi merupakan keseluruhan penilaian khusus dari suatu hal baik produk maupun jasa yang kemampuannya dapat menyukupi kebutuhan, baik yang dinyatakan secara tegas maupun tersamar.¹⁵²

Secara etimologi pengelolaan berasal dari kata “kelola” yang berarti mengusahakan; menyelenggarakan; dan mengurus. Kata ini mendapat imbuhan pe- an maka menjadi pengelolaan yang berarti penyelenggaraan atau pengusahaan.¹⁵³

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan pengelolaan adalah suatu rangkaian kegiatan yang berintikan

¹⁴⁸ Wawancara dengan Nurul Faizah S.Ag, selaku Guru Madrasah Ibtidaiyah Cokroaminoto Kincang tanggal 20 Februari 2025 Pukul 09.00 WIB

¹⁴⁹ Wawancara dengan Bapak Mustaqim, S.Pd. selaku Kepala Madrasah Ibtidaiyah Cokroaminoto Kincang tanggal 20 Februari 2025 Pukul 09.00 WIB

¹⁵⁰ Hasan S dan John M.E, Kamus Bahasa Inggris dan Indonesia, (Jakarta:Gramedia, 1988), 460

¹⁵¹ Sri Minarti, Manajemen Madrasah Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri, (Yogyakarta:Ar-Ruzz Media, 2011), 326

¹⁵² Veithzal Rivai Zainal dkk, Meraih sukses melalui Praktis Manajemen Gaya Rasulullah secara istiqomah, (Yogyakarta:BPFE, 2013), 253

¹⁵³ Wojowasito, S. *Kamus Bahasa Indonesia* (Malang : CV Pengarang, 1999), 164.

perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan yang bertujuan menggali dan memanfaatkan potensi sumber daya yang dimiliki secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara (Undang- Undang Sisdiknas).

Mutu pengelolaan pendidikan yaitu usaha pengelolaan bagian-bagian pendidikan dengan efektif dan efisien bermula dari masukan, proses hingga hasil keluaran atau lulusan, dengan tujuan penambahan nilai pada madrasah . Dengan hal itu diharapkan dapat terciptanya pendidikan yang mempunyai kualitas lebih tinggi secara keseluruhan. Peningkatan nilai juga dapat membuat mutu madrasah meningkat.

Hubungan kepemimpinan dengan pengelolaan pendidikan tentunya tidak dapat dipisahkan atau berjalan sendiri-sendiri. Keterlibatan pemimpin dalam kepemimpinannya yang produktif tentunya akan mendorong pergerakan kemajuan mutu pengelolaan suatu lembaga pendidikan.

Menurut William Edward Deming dalam Ella Siti Chaeriah, mutu ialah sesuatu yang memiliki kesesuaian dengan kebutuhan pasar atau konsumen.¹⁵⁴ Joseph M. Juran dalam M. Nur Nasution menambahkan, bahwa mutu ialah kecocokan penggunaan produk (*fitness for use*) untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan pelanggan. Kecocokan pengguna produk tersebut didasarkan atas lima ciri utama, yakni: (1) teknologi, yaitu kekuatan atau daya tahan; (2) psikologis, yaitu citra rasa atau status; (3) waktu, yaitu kehandalan; (4) kontraktual, yaitu adanya jaminan; (5) etika, yaitu sopan santun, ramah atau jujur.¹⁵⁵ Kemudian Philip B. Crosby dalam Mulyadi menyatakan, bahwa “*conformance to requirement*”, yakni sesuai dengan yang diisyaratkan atau distandarkan. Artinya, kesesuaian dengan

¹⁵⁴ Ella Siti Chaeriah, “Manajemen Berbasis Mutu”, Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana, Vol. 04, No. 02, Mei (2016), 2 URL: www.jurnal.ojs.ekonomi-unkris.ac.id

¹⁵⁵ M. Nur Nasution, *Manajemen Mutu Terpadu: Total Quality Management*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2015), 1.

standar mutu yang telah ditetapkan, baik input, proses maupun output.¹⁵⁶

Sesuai dengan penelitian lapangan menunjukkan bahwa mutu pengelolaan pendidikan di MI Cokroaminoto Kincang baik dan bermutu, sesuai dengan kebutuhan pasar, mampu memenuhi kebutuhan dan kepuasan masyarakat. Hal ini didukung dengan temuan akhir penelitian bahwa pengelolaan pendidikan memiliki mutu yang baik, terbukti dari hasil penelitian yang memiliki ciri-ciri sebagai berikut: Pertama teknologi yaitu kekuatan atau daya tahan; untuk menghadapi persaingan dalam dunia pendidikan di era modern maka pengelolaan pendidikan di MI Cokroaminoto Kincang selalu mengikuti perkembangan zaman dan kemajuan teknologi, agar tidak tertinggal dengan madrasah lain. Selalu berusaha melengkapi semaksimal mungkin sarana dan prasarana yang ada di madrasah untuk mendukung mutu pengelolaan pendidikan.

Kedua psikologis yaitu citra rasa atau status; status MI Cokroaminoto Kincang di masyarakat tergolong baik. Karena lulusannya selain punya pengetahuan umum juga menguasai pengetahuan agama, sehingga bisa berkontribusi secara positif di masyarakat.

Ketiga waktu yaitu kehandalan; MI Cokroaminoto Kincang menggunakan kurikulum Nasional yaitu Kurikulum Merdeka, yang menekankan pada kebebasan dan otonomi pembelajaran.. Pengelolaan pendidikan sesuai dengan standar pendidikan nasional yang telah ditentukan oleh pemerintah. Jam pembelajaran di madrasah diatur dengan sebaik mungkin agar hasilnya efektif dan efisien. Pembagian jam pembelajaran di MI Cokroaminoto Kincang diatur dengan baik dan tidak berbenturan dengan jam pembelajaran bidang studi yang lain. Peserta didik di madrasah lulus tepat waktu sesuai dengan waktu yang ditentukan. Pendidikan para Guru di MI Cokroaminoto Kincang sudah sesuai kompetensi masing-masing.

Keempat kontraktual yaitu adanya jaminan ; di MI Cokroaminoto Kincang dilaksanakan Akreditasi dan saat ini terakreditasi A. Nilai Akreditasi MI

¹⁵⁶ Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Budaya Mutu*, (Malang: UIN MALIKI Press, 2010), 77.

Cokroaminoto Kincang selalu meningkat, dulu awalnya terakreditasi B sekarang sudah terakreditasi A. Kepala Madrasah juga selalu berhasil menyelesaikan Visi dan Misi sesuai waktu yang ditentukan.

Kelima etika yaitu sopan santun; MI Cokroaminoto Kincang memprioritaskan pendidikan etika untuk membekali para siswa agar memiliki etika yang baik di masyarakat. MI Cokroaminoto Kincang memprioritaskan pendidikan berbasis karakter agar para siswa memiliki karakter yang baik di masyarakat setelah lulus dari madrasah.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan proses kepemimpinan yang dilakukan dan hasil yang dapat dicapai oleh kepala sekolah dalam mengimplementasikan manajemen sekolah untuk mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif, efisien, produktif dan akuntabel.¹⁵⁷ Kepala sekolah menciptakan model peningkatan mutu pembelajaran dengan mengidentifikasi kebutuhan, kekuatan, kelemahan peluang yang dimiliki sekolah dan menyusun perencanaan warga sekolah yang memperdayakan sumber daya menuju visi, misi, nilai sekolah, serta secara terus menerus mengadakan kajian bagi kinerja yang telah dihasilkan untuk terus mengupayakan peningkatan mutu secara berkelanjutan.¹⁵⁸

Segala yang diusahakan oleh model kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan mutu pendidikan merupakan usaha yang dilakukan kepala sekolah dalam menjaga keseimbangan dan keselarasan hubungan antara para pendidik, tenaga kependidikan, peserta didik dan wali peserta didik. Kesadaran yang tinggi akan menjaga standar moral yang tinggi, sehingga mampu mentransformasikan dan mempengaruhi sikap, tindakan, nilai-nilai yang lebih baik dalam diri para anggotanya. Kepemimpinan transformasional akan membangkitkan emosi anggota organisasi, khususnya pada lembaga pendidikan sehingga mempunyai rasa memiliki yang tinggi terhadap lembaga, dan memotivasi mereka bertindak di luar kerangka yang digambarkan sebagai hubungan pertukaran. Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang memiliki visi

¹⁵⁷ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi dan Implementasi*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2012), 17.

¹⁵⁸ Daryanto, *Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pembelajaran*, (Yogyakarta: Gava Media, 2011), 50-51.

dan misi yang baik, retorik dan keterampilan manajemen untuk mengembangkan hubungan dan ikatan emosional yang kuat dengan para anggota. Kepemimpinan transformasional memotivasi para anggota untuk bekerja demi mencapai tujuan yang melampaui kepentingan pribadi, sehingga melaksanakan proses pendidikan sebaik-baiknya yang dapat meningkatkan mutu manajemen lembaga.¹⁵⁹ Oleh karena itu, kepala madrasah harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan perannya sebagai seorang pemimpin dalam lembaga pendidikan. Hal ini bertujuan agar gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala sekolah sesuai dengan tuntutan zaman saat ini.

Kepemimpinan transformasional dalam bidang pendidikan menjadi gaya kepemimpinan yang penting untuk dipertimbangkan, utamanya bagi kepala sekolah. Kepemimpinan ini diterapkan sebagai salah satu solusi terhadap krisis kepemimpinan yang ada dalam dunia pendidikan saat ini dan merupakan salah satu gaya yang mampu meningkatkan kompetensi kepala sekolah. Adapun alasan-alasan mengapa perlu diterapkan gaya kepemimpinan transformasional bagi suatu organisasi, yakni:¹⁶⁰

- a. Secara signifikan meningkatkan kinerja organisasi.
- b. Secara positif dihubungkan dengan orientasi pemasaran jangka panjang dan kepuasan pelanggan.
- c. Membangkitkan komitmen yang lebih tinggi para anggotanya terhadap organisasi
- d. Meningkatkan kepercayaan pekerja dalam manajemen dan perilaku keseharian organisasi.
- e. Meningkatkan kepuasan pekerja melalui pekerjaan dan pemimpin.
- f. Mengurangi stres para pekerja dan meningkatkan kesejahteraan

Kehadiran pemimpin transformasional (*transformational leaders*) dalam sebuah organisasi pendidikan mengubah keseluruhan organisasi melalui pentransformasian organisasi menuju pandangan mereka tentang apa yang

¹⁵⁹ Andang, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah: Konsep, Strategi dan Inovasi Menuju Sekolah Efektif*, (Yogyakarta: ar Ruzz Media, 2014), 175-176.

¹⁶⁰ Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2012), 157.

harus dilakukan oleh organisasi dan bagaimana seharusnya organisasi berjalan dengan baik menuju sasaran mutu yang telah ditetapkan. Pemimpin transformasional dapat memberikan pengaruh kuat pada rencana strategis mutu yang menerapkan arah dari tujuan peningkatan mutu secara terus menerus. Secara spesifik, pemimpin transformasional mampu menerapkan arah dan tujuan peningkatan mutu terus menerus, serta membuat keputusan yang efektif tentang peningkatan mutu, agar meningkatkan kepuasan pelanggan internal dan eksternal maupun pemberdayaan karyawan.¹⁶¹

Selanjutnya, kepemimpinan transformasional dalam aspek pengelolaan lembaga pendidikan Islam sebagai upaya meningkatkan mutu pengelolaan pendidikan, tidak pernah lepas dari nilai-nilai Islam dengan kaidah atau teknik tertentu. Oleh karena itu, seorang pemimpin yang menjalankan kepemimpinan transformasional kepala madrasah perlu memperhatikan empat kaidah atau teknik, sebagai berikut:

a. Menegakkan amar ma'ruf nahi munkar.

Seorang pemimpin transformasional berkewajiban untuk menegakkan kebenaran atau memberikan contoh bagi bawahannya untuk tidak melakukan berbagai bentuk praktik yang menyimpang dari nilai etik Alquran.¹⁶² Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam QS. Ali Imron: 104 sebagai berikut:

وَأَلْتَمِسْ أُمَّةً يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ
وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

Artinya: “Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru

¹⁶¹ M. Nur Nasution, *Manajemen Mutu Terpadu: Total Quality Management*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2015), 201

¹⁶² Sri Rahmi, *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi: Ilustrasi di Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014), 235.

kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar; merekalah orang-orang yang beruntung.”¹⁶³

b. Berkewajiban menegakkan kebenaran

Manajemen pendidikan sebagai bentuk pengelolaan sumber daya pendidikan yang baik dan benar dalam mencapai tujuan organisasi pendidikan. Disisi lain, untuk menghindarkan organisasi pendidikan dari kekeliruan.¹⁶⁴ Oleh karena itu, seorang pemimpin transformasional harus berpegang teguh pada kebenaran. Hal ini sejalan dengan firman Allah dalam QS. al-Ma'idah: 8 sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّيْلِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۗ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَلٍ تَعْدِلُوا ۗ ءَعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۗ وَاتَّقُوا ءَلَّ ۗ إِنَّ ءَلَّ خَيْرٌ لِّمَن تَعْمَلُونَ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. c. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.”¹⁶⁵

c. Menegakkan keadilan

Pola manajemen pendidikan merupakan suatu bentuk aktivitas yang berkaitan dengan pengelolaan lembaga pendidikan yang harus dilakukan bersifat adil dalam berbagai hal.¹¹⁶ Oleh karena itu, seorang pemimpin transformasional harus selalu berusaha untuk menegakkan keadilan. Hal ini sejalan dengan firman Allah

¹⁶³ Alquran, Ali Imron ayat 104, *Alquran dan Terjemahnya* (Semarang: Departemen Agama RI, Asy-Syifa', tth), 93.

¹⁶⁴ Sri Rahmi, *Kepemimpinan Transformasional...*, 235.

¹⁶⁵ Alquran, al-Maidah ayat 8, *Alquran dan Terjemahnya* (Semarang: Departemen Agama RI, Asy-Syifa', tth), 159.

dalam QS.an Nahl: 90, sebagai berikut:

إِنَّ هَالِلًا يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَائِي ذِي الْقُرْبَى وَيُنْهَى عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ
وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.”¹⁶⁶

d. Menyampaikan amanat

Menyampaikan amanat bertujuan untuk membangun kesuksesan dari bawah, terutama dari komponen pendidikan. Seperti: tenaga pengajar atau stakeholders.¹⁶⁷ Seorang pemimpin transformasional harus mampu menyampaikan setiap amanat kepada orang yang berhak menerimanya. Hal ini sejalan dengan firman Allah dalam QS.an-Nisa’: 58, sebagai berikut:

إِنَّ هَالِلًا يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ هَالِلًا نِعَمًا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ هَالِلًا كَانَ سَمِيعًا وَبَصِيرًا

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu.

¹⁶⁶ Alquran, an-Nahl ayat 90, *Alquran dan Terjemahnya* (Semarang: Departemen Agama RI, Asy-Syifa’, tth), 415.

¹⁶⁷ Sri Rahmi, *Kepemimpinan Transformasional...*, 235.

Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.”¹⁶⁸

Kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan mutu pengelolaan pendidikan perlu memperhatikan kriteria kompetensi kepala madrasah. Selain itu kepala madrasah juga perlu memperhatikan berbagai macam dimensi kepemimpinan transformasional dan konsep perbaikan mutu yang telah ada. Hal ini bertujuan agar kepemimpinan transformasional kepala madrasah pada akhirnya mampu meningkatkan mutu pengelolaan lembaga pendidikan. Dengan demikian kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pengelolaan pendidikan dapat tercapai secara optimal, sehingga mampu menciptakan lembaga pendidikan bermutu

¹⁶⁸ Alquran, An-Nisa' ayat 58, *Alquran dan Terjemahnya* (Semarang: Departemen Agama RI, Asy-Syifa', tth), 128.

Tabel 4.5

Bentuk Kepemimpinan Transformasional Kepala MI Cokroaminoto Kincang

Dimensi Kepemimpinan Transformasional	Bentuk Penerapan di MI Cokroaminoto Kincang	Indikator Tindakan Konkret Kepala Madrasah
1. Idealized Influence (Pengaruh Ideal)	Kepala madrasah menjadi teladan dalam sikap dan integritas	- Berperilaku disiplin dan adil kepada seluruh warga madrasah - Menjaga etika, amanah, dan komitmen dalam tugas - Menumbuhkan kepercayaan dari guru dan orang tua
2. Inspirational Motivation (Motivasi Inspirasional)	Membangun visi dan semangat bersama seluruh warga madrasah	- Menyampaikan visi dan misi madrasah secara inspiratif - Memberi motivasi dan dorongan pada guru untuk terus berkembang - Menanamkan semangat gotong royong dalam kegiatan madrasah
3. Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual)	Mendorong inovasi dan berpikir kritis dalam proses pembelajaran	- Mendorong guru untuk menggunakan metode pembelajaran kreatif - Membuka ruang diskusi, workshop, dan pelatihan peningkatan kompetensi - Mendukung penggunaan teknologi dalam kegiatan belajar
4. Individualized Consideration (Pertimbangan Individual)	Memahami kebutuhan dan potensi tiap guru dan staf secara personal	- Memberikan perhatian dan apresiasi terhadap prestasi guru/siswa - Menyediakan pendampingan khusus bagi guru yang mengalami kendala - Mengembangkan pendekatan personal dalam menyelesaikan konflik internal

Tabel 4.6

Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

Aspek Mutu Pendidikan	Strategi Kepala Madrasah	Bentuk Implementasi di MI Cokroaminoto Kincang
1. Pengembangan Profesional Guru	Meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional guru	- Mengadakan pelatihan rutin dan MGMP internal - Mendorong guru mengikuti diklat atau workshop - Memberikan bimbingan dan supervisi akademik
2. Manajemen Kurikulum dan Pembelajaran	Penguatan pelaksanaan kurikulum merdeka dan integratif	- Menyusun RPP dan modul ajar yang kontekstual - Menerapkan pembelajaran aktif dan berbasis proyek - Evaluasi berkala terhadap proses belajar
3. Peningkatan Sarana dan Prasarana	Memperbaiki dan mengoptimalkan fasilitas belajar	- Renovasi ruang kelas atau perpustakaan - Menambah alat peraga, media pembelajaran digital - Mengupayakan bantuan dari pemerintah atau komite
4. Pembinaan Kedisiplinan dan Karakter Siswa	Membangun budaya madrasah yang religius dan berkarakter	- Program pembiasaan ibadah harian - Kegiatan ekstrakurikuler berbasis karakter dan akhlak - Penegakan aturan dan tata tertib madrasah
5. Pelibatan Masyarakat dan Komite Sekolah	Membangun kemitraan dengan orang tua dan masyarakat	- Rapat rutin bersama komite madrasah - Program sinergi wali murid dalam kegiatan kelas - Penggalangan dana dan sumber daya lokal untuk madrasah
6. Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI)	Melakukan evaluasi dan perbaikan berkelanjutan	- Menyusun dokumen SPMI (standar, evaluasi, tindak lanjut) - Audit internal mutu oleh tim mutu madrasah - Tindak lanjut hasil evaluasi untuk peningkatan kualitas
7. Kepemimpinan Transformasional	Menjadi teladan dan penggerak perubahan	- Memberikan inspirasi dan motivasi kepada seluruh warga madrasah - Mendorong inovasi - Membangun budaya kerja kolaboratif dan produktif

Tabel 4.7

Dampak Kepemimpinan Transformasional terhadap Mutu Pendidikan di Madrasah

Dimensi Kepemimpinan Transformasional	Tindakan Kepala Madrasah	Dampak terhadap Mutu Pendidikan
1. Idealized Influence (Pengaruh Ideal)	Menjadi teladan dalam integritas, tanggung jawab, dan disiplin	- Meningkatkan kepercayaan dan loyalitas guru dan staf - Menumbuhkan budaya kerja yang positif dan profesional
2. Inspirational Motivation (Motivasi Inspirasional)	Menginspirasi warga madrasah melalui visi yang jelas dan motivasi kolektif	- Meningkatkan semangat kerja dan komitmen seluruh guru - Visi madrasah menjadi arah yang dipahami bersama
3. Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual)	Mendorong guru berpikir kritis dan melakukan inovasi	- Tumbuhnya metode pembelajaran kreatif dan kontekstual - Guru lebih aktif mengembangkan diri dan teknologi pembelajaran
4. Individualized Consideration (Pertimbangan Individual)	Memberi perhatian pada kebutuhan dan potensi individu guru/staf	- Hubungan antarwarga madrasah lebih harmonis - Potensi guru tergali secara optimal, loyalitas meningkat
5. Kepemimpinan Kolaboratif dan Inklusif (<i>pengembangan tambahan lapangan</i>)	Melibatkan seluruh unsur dalam pengambilan keputusan	- Meningkatkan partisipasi guru, staf, dan komite - Meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab bersama
6. Keteladanan dalam Ibadah dan Etika (<i>kontekstualisasi madrasah</i>)	Menjadi panutan dalam praktik keislaman	- Meningkatkan karakter religius guru dan siswa - Membentuk budaya madrasah yang agamis dan berakhlak

Tabel 4.8

Idealized Influence Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

Aspek	Penjelasan	Contoh Implementasi di Madrasah	Dampak terhadap Mutu Pendidikan
Definisi	Kepala madrasah menunjukkan keteladanan dalam nilai, keyakinan, dan perilaku yang menginspirasi guru dan staf	- Menjadi figur panutan dalam disiplin, kejujuran, dan tanggung jawab - Konsisten hadir tepat waktu dan mematuhi aturan - Menjaga hubungan etis dengan seluruh warga madrasah	- Meningkatkan kepercayaan dan loyalitas guru - Membentuk budaya kerja profesional dan religius
Sikap dan Nilai Teladan	Kepala madrasah menjunjung tinggi nilai kejujuran, keikhlasan, dan kepemimpinan yang melayani	- Mengedepankan musyawarah dalam mengambil keputusan - Mampu menjaga stabilitas emosional dalam situasi sulit	- Guru meniru sikap pemimpin dan menerapkannya dalam pembelajaran - Suasana madrasah menjadi lebih kondusif dan harmonis
Ketegasan dan Konsistensi	Memiliki prinsip kuat dalam menegakkan aturan dan kebijakan pendidikan	- Menindak tegas pelanggaran tata tertib - Konsisten dalam memberikan sanksi dan penghargaan	- Terwujudnya kedisiplinan guru dan siswa - Peningkatan efektivitas proses belajar mengajar
Integritas dalam Tugas	Memiliki komitmen tinggi terhadap tanggung jawab sebagai pemimpin pendidikan	- Aktif dalam monitoring dan evaluasi pembelajaran - Menunjukkan kepedulian terhadap perkembangan peserta didik	- Kinerja madrasah meningkat secara menyeluruh - Meningkatkan mutu layanan pendidikan
Visi Inspiratif	Menyampaikan dan menanamkan visi madrasah yang bermakna dan disepakati bersama	- Mengajak guru dan staf menyusun rencana pengembangan madrasah - Mendorong program-program inovatif berbasis visi	- Guru dan staf termotivasi untuk bekerja sesuai arah visi - Terciptanya keselarasan antara program dan tujuan mutu pendidikan

Tabel 4.9

Inspirational Motivation Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

Aspek	Penjelasan	Contoh Implementasi di Madrasah	Dampak terhadap Mutu Pendidikan
Definisi	Kepala madrasah mampu menginspirasi, memotivasi, dan membangkitkan semangat kolektif warga madrasah untuk mencapai tujuan bersama	- Menyampaikan visi dan misi madrasah dengan bahasa yang membangkitkan semangat - Mengajak seluruh guru dan staf melihat tantangan sebagai peluang kemajuan	- Meningkatkan antusiasme dan komitmen kerja - Terciptanya semangat kebersamaan untuk meningkatkan mutu
Komunikasi Visi yang Menginspirasi	Kepala madrasah menyampaikan visi pendidikan yang jelas dan bernilai untuk membimbing arah pengembangan	- Memasang visi dan moto madrasah di ruang strategis - Membuka forum diskusi terbuka seputar tujuan bersama	- Guru dan staf memahami arah kerja - Program kerja menjadi lebih terarah dan bermakna
Pemberian Semangat dan Harapan	Menumbuhkan optimisme dan motivasi dalam menghadapi keterbatasan dan tantangan	- Memberikan motivasi sebelum rapat, evaluasi, atau program pembinaan - Mendorong guru untuk terus belajar meski dengan keterbatasan	- Meningkatkan daya juang guru dan staf - Madrasah tetap produktif meski dalam keterbatasan sarana
Membangun Budaya Apresiasi	Memberikan penghargaan atas kerja keras guru dan siswa	- Menyelenggarakan "Guru Teladan" bulanan - Mengapresiasi prestasi siswa di apel atau media madrasah	- Meningkatkan motivasi dan rasa dihargai - Mendorong pencapaian prestasi yang lebih tinggi
Menumbuhkan Kerja Tim dan Loyalitas	Menggerakkan semua elemen untuk bekerja dengan semangat kolektif dan rasa memiliki	- Menumbuhkan slogan kerja bersama seperti "Madrasah Hebat Bermartabat" - Mendorong kolaborasi antarguru dalam proyek pendidikan	- Meningkatkan loyalitas terhadap lembaga - Kinerja tim guru menjadi lebih efektif dan sinergis

Tabel 4.10

Intellectual Stimulation Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

Aspek	Penjelasan	Contoh Implementasi di Madrasah	Dampak terhadap Mutu Pendidikan
Definisi	Kepala madrasah mendorong guru dan staf untuk berpikir kritis, kreatif, serta mencari solusi inovatif terhadap tantangan pendidikan	- Mengajak guru untuk mengevaluasi metode pembelajaran yang monoton - Memberikan ruang bagi guru untuk bereksperimen dengan pendekatan baru	- Guru lebih kreatif dan reflektif dalam mengajar - Pembelajaran lebih variatif dan menarik bagi siswa
Mendorong Inovasi dalam Pembelajaran	Mengarahkan guru agar berani mencoba strategi dan media pembelajaran yang baru dan kontekstual	- Memfasilitasi penggunaan media digital atau multimedia sederhana - Mendorong pembuatan media ajar berbasis lingkungan sekitar	- Meningkatkan kualitas proses pembelajaran - Meningkatkan minat dan partisipasi belajar siswa
Pemberian Tantangan Akademik	Menantang guru untuk terus belajar dan meningkatkan wawasan	- Mengadakan diskusi mingguan tentang isu pendidikan atau keagamaan - Menugaskan guru membuat jurnal refleksi atau PTK (Penelitian Tindakan Kelas)	- Meningkatkan kompetensi profesional guru - Mendorong guru menghasilkan karya ilmiah atau inovasi kelas
Mendukung Proses Berpikir Kritis Siswa	Membangun kultur belajar yang mendorong siswa aktif bertanya dan berpikir	- Menugaskan guru untuk memberi ruang tanya-jawab terbuka - Mendorong pembelajaran berbasis masalah (problem-based learning)	- Siswa lebih aktif, kritis, dan kreatif - Peningkatan hasil belajar dan kemampuan berpikir tingkat tinggi
Kebijakan yang Fleksibel dan Adaptif	Tidak kaku terhadap kebijakan, terbuka terhadap masukan baru	- Melibatkan guru dalam pengambilan kebijakan kurikulum - Menerima ide baru dari guru meski belum pernah dicoba sebelumnya	- Meningkatkan rasa dihargai di kalangan guru - Terwujudnya madrasah yang adaptif dan responsif terhadap perubahan

Tabel 4.11

Individualized Consideration Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

Aspek	Penjelasan	Contoh Implementasi di Madrasah	Dampak terhadap Mutu Pendidikan
Definisi	Kepala madrasah memberikan perhatian khusus terhadap kebutuhan, potensi, dan perkembangan individu guru, staf, dan siswa	- Mengenali kelebihan dan tantangan setiap guru - Menyediakan waktu untuk konsultasi atau bimbingan personal	- Guru merasa dihargai dan didukung - Meningkatkan loyalitas dan kinerja individu
Pendekatan Personal dalam Pembinaan Guru	Memberi perhatian personal dalam pengembangan karier dan emosional guru	- Memberikan motivasi atau pendampingan khusus kepada guru yang sedang mengalami masalah - Menyusun program pengembangan sesuai kebutuhan guru	- Peningkatan kualitas mengajar individu guru - Guru lebih semangat dan percaya diri
Apresiasi terhadap Prestasi Individu	Mengakui dan menghargai kontribusi personal guru atau siswa	- Memberi ucapan selamat dan hadiah sederhana kepada guru/siswa berprestasi - Menyampaikan pujian di forum resmi seperti rapat atau apel	- Meningkatkan motivasi internal - Mendorong semangat berprestasi secara personal
Pengembangan Potensi Siswa secara Individual	Mendorong guru agar melihat dan menumbuhkan bakat tiap siswa	- Guru diarahkan memberi perhatian kepada siswa berkemampuan khusus atau tertinggal - Membentuk bimbingan belajar tambahan atau ekstrakurikuler bakat	- Meningkatkan pencapaian belajar siswa - Mendorong suasana kelas yang lebih inklusif
Konsultasi dan Keterbukaan Akses	Kepala madrasah mudah diakses untuk dialog atau konsultasi	- Membuka waktu khusus bagi guru/staf/siswa untuk menyampaikan pendapat atau masalah pribadi - Menyediakan kotak aspirasi atau forum komunikasi terbuka	- Meningkatkan komunikasi yang sehat - Mengurangi konflik internal dan meningkatkan kepercayaan

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang terkumpul dari penelitian yang telah penulis lakukan maka dapat diambil kesimpulan, sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional kepala MI Cokroaminoto Kincang , tercermin dari perilaku yang cenderung pada melaksanakan tindakan yang selalu menyerap aspirasi bawahannya dan memberdayakan para bawahan agar bekerja secara maksimal dengan melibatkannya langsung dalam menyusun program untuk kemajuan pendidikan. Kepala MI Cokroaminoto Kincang senantiasa memperhatikan kebutuhan bawahan dengan berusaha menciptakan suasana saling percaya dan mempercayai, berusaha menciptakan saling menghargai, simpati terhadap sikap bawahan, memiliki sifat bersahabat, menumbuhkan peran serta bawahan dalam pembuatan keputusan dan kegiatan lain, dengan mengutamakan pengarahannya diri, selain itu tumbuh pula rasa respek dan hormat diri dari bawahan kepada pimpinannya, sehingga apa yang menjadi tugas merupakan hasil keputusan bersama dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Kepala madrasah juga selalu mengakomodasi seluruh kekuatan yang ada secara objektif, hal ini pun bisa dilihat adanya komunikasi langsung antara guru dengan kepala madrasah baik secara individu maupun kelompok. Kepemimpinan transformasional kepala MI Cokroaminoto Kincang memberikan kesempatan atau mendorong semua unsur yang ada dalam sekolah untuk selalu berkarya atas dasar nilai yang luhur sehingga bekerja tidak ada paksaan untuk mencapai tujuan ideal madrasah.
2. Upaya kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui kepemimpinan transformasional di MI Cokroaminoto Kincang dilakukan dengan menjaga kepercayaan dan meningkatkan partisipasi masyarakat, di antaranya dengan: (a) Meningkatkan mutu sumber daya manusia, dengan cara mengikutsertakan tenaga pendidik dan karyawan dalam kegiatan yang

bermanfaat seperti seminar, *workshop*, studi banding, KKG, *training* manajemen dan sebagainya; (b) Adanya program pembinaan siswa, tenaga pendidik dan karyawan dengan cara pembinaan ekstrakurikuler, program bimbingan konseling, adanya *home-visit*, mengelola dan meminimalisir konflik, dan sebagainya; (c) Layanan pendidikan, sarana dan prasarana yang mendukung dalam proses pembelajaran. Meski demikian, ada beberapa kendala atau kelemahan dari kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Cokroaminoto Kincang , yaitu, pengaruh budaya buruk dari luar dan sarana penunjang pendidikan yang masih belum memenuhi kebutuhan, seperti: Layar LCD baru, luas mushola, dan lokasi MI Cokroaminoto Kincang . Akan tetapi kelemahan tersebut dapat diminimalisir dengan kekuatan dan peluang yang dimiliki oleh kepemimpinan kepala MI Cokroaminoto Kincang .

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, sebenarnya cukup memberikan gambaran betapa strategisnya peningkatan mutu pendidikan. Pendidikan yang bermutu hanya dapat diperoleh dengan strategi dan proses yang benar. Oleh karena itu, hanya dengan Sistem Pendidikan Nasional yang ideal inilah yang mampu menjawab kesenjangan dunia pendidikan. Dalam konteks ini, sebuah Sistem Pendidikan Nasional akan berjalan dengan baik jika salah satunya dipandu oleh model kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan ini memiliki ciri khas yakni kemampuan menggerakkan pengikut untuk mencapai tingkat prestasi yang ideal dengan mendorong semangat perubahan pada semua lini dan aspek dalam institusi pendidikan. Pelaku kepemimpinan transformasional mampu memberikan inspirasi perubahan fundamental dan berkesinambungan dalam dunia pendidikan. Harapan idealnya adalah kemajuan dan kebanggaan masyarakat sebagai dampak positif penerapan kepemimpinan transformasional dalam institusi pendidikan. Inilah harapan kita semua.

Oleh karena itu para pimpinan institusi pendidikan perlu mempelajari dan menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional dengan cara membuat visi, misi dan program kerja yang ideal. Aktif menyampaikan perspektif baru dan merubah paradigma status quo terkait dengan pembenahan sistem pendidikan, dan membangun *networking* dengan semua *stakeholder* institusi pendidikan. Penulis juga memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kepada lembaga pendidikan madrasah, penelitian ini merupakan potret dari perilaku kepemimpinan transformasional di MI Cokroaminoto Kincang Kecamatan Rakit, Kabupaten Banjarnegara . Oleh karena itu, hendaknya dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk mengembangkan lembaga dengan mempertahankan berbagai perilaku transformasional yang sudah ada dan selalu berkreasi dengan perilaku tersebut seiring perubahan dan perkembangan zaman.
2. Kepada kepala madrasah, hendaknya terus lakukan komunikasi kepada *steakholder* baik internal maupun eksternal demi terwujudnya peningkatan mutu pendidikan yang menjadi visi, misi dan tujuan madrasah.
3. Kepada guru, hendaknya lebih berekspresi dengan bebas dalam penggunaan metode dan teknologi baru pada setiap tugas yang diembannya, sehingga dengan penggunaan metode dan teknologi guru tidak dikatakan ketinggalan dan mutu pendidikan bisa lebih meningkat.
4. Kepada para orang tua, agar agar selalu melakukan *monitoring* terhadap program dan kegiatan yang dilaksanakan agar kualitas pendidikan di MI Cokroaminoto Kincang semakin maju dan menjadi madrasah yang bertaraf nasional dan internasional.
5. Kepada masyarakat, penelitian ini menghasilkan temuan substantif yang berkaitan dengan model kepemimpinan yang transformatif di lembaga pendidikan. Oleh karena itu, hendaknya hasil penelitian ini bisa dijadikan sumber untuk bersama-sama memajukan lembaga pendidikan yang pada akhirnya dapat memberikan kontribusi positif dalam membangun bangsa.

DAFTAR PUSTAKA

- Aan Komariah dan Cipi Triatna, *Visionary Leadership: Menuju Sekolah Efektif*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016),
- Achmad Junaidi, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Prestasi Siswa di SMA Negeri 2 Palangka Raya Kalimantan Tengah*, (Tesis: PPs Universitas Palangkaraya, Tidak Diterbitkan, 2017)
- Agus Zaenul Fitri, *Manajemen Mutu dan Organisasi Perguruan Tinggi*, (Tulungagung:STAIN Tulungagung Press, 2013.).
- Ain Kurniawati, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Pelaksanaan Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Madrasah di MI Negeri Jejeran Bantul*, (Tesis: PPs UIN Sunankalijaga Yogyakarta, Tidak Diterbitkan, 2018)
- Alquran Surat Ali Imron ayat 104, *Alquran dan Terjemahnya* (Semarang: Departemen Agama RI, Asy-Syifa', tth), 93
- Surat al-Maidah ayat 8, *Alquran dan Terjemahnya* (Semarang: Departemen Agama RI, Asy-Syifa', tth), 159.
- Surat an-Nahl ayat 90, *Alquran dan Terjemahnya* (Semarang: Departemen Agama RI, Asy-Syifa', tth), 415
- Surat An-Nisa' ayat 58, *Alquran dan Terjemahnya* (Semarang: Departemen Agama RI, Asy-Syifa', tth), 128
- Andang, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Konsep, Strategi dan Inovasi Menuju Sekolah Efektif*, (Yogyakarta: ar Ruzz Media, 2014)
- , *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah: Konsep, Strategi dan Inovasi Menuju Sekolah Efektif*, (Yogyakarta: ar Ruzz Media, 2014), 175-176.
- Anton M. Moeliano, et. al, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2009)
- B. Suryosubroto, *Manajemen Pendidikan di Madrasah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010).
- Bahar Agus Setiawan dan Abd. Muhith, *Transformational Leadership: Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*, (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2013).
- Dadi Permadi dan Daeng Arifin, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Komite Sekolah* (Bandung: PT. Sarana Panca Karya Nusa, 2010)
- Daryanto, *Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pembelajaran*, (Yogyakarta: Gava Media, 2011)

- , *Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pembelajaran*, (Yogyakarta: Gava Media, 2011), 50-51.
- Deddy Mulyana, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2003)
- Depdikbud RI, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1988), 420
- Depdiknas RI., *Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional* (Jakarta: Depdiknas RI, 2004).
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2008)
- Diah K. Wardhani, dkk, *Implementasi Kepemimpinan Transformasional dalam Pengelolaan Sekolah (Studi Kasus di Sekolah High Scope Indonesia-Bali)*, (Jurnal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Administrasi Pendidikan, Vol. 4, 2018)
- Mulyasa, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Madrasah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2017)
- , *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi dan Implementasi*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2012), 17.
- Eka Prihatin, *Manajemen Peserta Didik*, (Bandung: Alfabeta, 2011).
- Ella Siti Chaeriah, *Manajemen Berbasis Mutu*, (Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana, Vol. 04, No. 02, Mei 2016)
- , "Manajemen Berbasis Mutu", (Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana, Vol. 04, No. 02, Mei (2016), 2
URL: www.jurnal.ojs.ekonomi-ungris.ac.id
- Ety Rochaety, dkk, *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016)
- Fitri, *Manajemen Mutu*.
- Gary Yukl, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, ter. Ati Cahayani, (Jakarta Barat Indeks, 2017),
- Hasan Basri, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2014)
- Hasan Shadily dan John M. Echol, *Kamus Inggris Indonesia*, cet. XVI, (Jakarta: Gramedia, 2008).
- *Kamus Bahasa Inggris dan Indonesia*, (Jakarta: Gramedia, 1988), 460
- Hidayah, *Kepemimpinan Visioner...*
- Jerome S. Arcaro, *Pendidikan Berbasis Mutu: Prinsip-Prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan*, ter. Yosol Iriantara, cet. III, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2006)
- Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan*

- Abnormal itu?*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014)
- , *Pemimpin dan Kepmimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014).38
- Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Edisi Revisi, (Bandung: PT RemajaRosdakarya, 2019)
- M. Nur Nasution, *Manajemen Mutu Terpadu: Total Quality Management*, (Bogor: Ghia Indonesia, 2015)
- , *Manajemen Mutu Terpadu: Total Quality Management*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2015), 1.
- , *Manajemen Mutu Terpadu: Total Quality Management*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2015), 201
- Miftah Thoha, *Kepemimpinan dalam Manajemen: Suatu Pendekatan Perilaku*, (Jakarta: Rajawali Press, 2000).
- Moeliano, *Kamus Besar...*,
- Moh. Arif, dkk, *Kebijakan Strategis Transformatif Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Dialektika, 2017)
- Moh. Nazir, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Galia Indonesia, 2003)
- Moh. Roqib, *Ilmu Pendidikan Islam: Pengembangan Pendidikan Integratif di Sekolah Keluarga, dan Masyarakat* (Yogyakarta: LkiS, 2009)
- Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*, (Jakarta: Erlangga, 2007).
- Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Budaya Mutu*, (Malang: UIN Maliki Press, 2010)
- i, *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Budaya Mutu*, (Malang: UIN MALIKI Press, 2010), 77.
- Nur Efendi, *Islamic Education Leadership: Memahami Integrasi Konsep Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Kalimedia, 2015), h. 194
- , *Islamic Education Leadership: Memahami Integrasi Konsep Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Kalimedia, 2015), 205-206
- , *Membangun Madrasah Efektif dan Unggulan: Strategi Alternatif Memajukan Pendidikan*, (Yogyakarta: Lentera Kreasindo, 2014)
- Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah : Teori, Model dan Aplikasi* (Jakarta: Grasindo, 2006)
- Nurul Hidayah, *Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Muu Pendidikan*, ed. Nurhid, (Yogyakarta: ar Ruzz Media, 2016)

- Prim Masrokan Mutohar, *Manajemen Mutu Sekolah : Strategi Peningkatan Mutu dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam*, cet. I, (Yogyakarta: ar Ruzz Media, 2013)
- Raihani, *Kepemimpinan Sekolah Transformatif*, (Yogyakarta: LkiS Yogyakarta, 2010)
- Sagala, *Manajemen Strategik...*,
- Sallis, Edward, *Total Quality Management in Education*, (Yogyakarta:IRCiSoD, Cet, IV. 2006), 7.
- , *Total Quality Management in Education*, (Yogyakarta:IRCiSoD, Cet, IV. 2006) 64
- , *Total Quality Management in Education:Manajemen Mutu Pendidikan*, terj.Ahmad AliRiyadaai dan Faarurrozi, (Yogjaakarta: IRCisod,2010),123.
- Sekretarian Negara Republik Indonesia. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6676*
- Siska Cahya Pribadi dan Emy Roesminingsih, *Implementasi Kepemimpinan Transformasional di SD Muhammadiyah 4 Surabaya*, (Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan, Vol. 3, No. 3, Januari 2018).
- Sofan Amri, *Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah Dasar & Menengah: dalam Teori, Konsep dan Analisis*, ed. Umi Athelia Kurniati, (Jakarta: PT. Prestasi Pustakaraya, 2013)
- Sri Minarti, *Manajemen Sekolah Mengelola Lembaga Pendidikan secara Mandiri*, (Yogyakarta: ar Ruzz Media, 2011)
- , *Manajemen Sekolah Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri*, (Yogyakarta:Ar-Ruzz Media, 2011), 326
- Sri Rahmi, *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi: Ilustrasi di Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014)a
- , *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi: Ilustrasi di Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014), 235.
- Sudarwan Danim, *Menjadi Komunitas Pembelajar: Kepemimpinan Transformasional dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2015), h. 54.
- , *Visi Baru Manajemen Sekolah dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif. Kualitatif. Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011)
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. (Jakarta: PT

- RinekaCipta, 2010)
- Suryadi, *Manajemen Mutu Berbasis Madrasah: Konsep dan Aplikasi*, (Bandung: PT. Sarana Panca Karya Nusa, 2009)
- Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2005)
- Syarnubi Som, *Kepala Sekolah sebagai the Key Person Sekolah*, (Palembang: t.p, 2008)
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan ...*,
 -----, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2012), 151.
 -----, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2012), 157
- Tukiman, dkk, *Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sekolah di SD Kanisisus Sengkan Kabupaten Sleman*, (Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, Vol. 2, No. 1, 2017
- Tulus Tu'u, *Peran Disiplin pada Perilaku dan Prestasi Siswa*, (Jakarta: PT. Grasindo, 2004), h. 1
- Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Islamic Management: Meraih Sukses melalui Praktis Manajemen Gaya Rosululloh secara Istiqomah*, (Yogyakarta: BPFE, 2013), h. 253.
- Veithzal Rivai, dkk, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Keempat, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2017), h. 58
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah : Tinjauan Teoritik dan ermasalahannya*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), h. 17
- Wojowasito, S. *Kamus Bahasa Indonesia* (Malang : CV Pengarang, 1999), 164.
- Yayasan Penyelenggara Penerjemah al Qur'an, *Al Qur'an dan Terjemahannya Departemen Agama RI*, (Semarang: PT. Karya Toha Putra, 2000), h. 114.
 -----, *Al Qur'an dan Terjemahannya Departemen Agama RI*, (Semarang: PT. Karya Toha Putra, 2000), h. 301.
- Yukl, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, ter. Ati Cahyani, (Jakarta Barat: Indeks, 2017), h. 3.
- Zainal Aqib, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, (Bandung: CV. Yrama Widya, 2015),

LAMPIRAN

Lampiran 1

KISI-KISI INSTRUMEN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA MADRASAH

VARIABEL	INDIKATOR	PERNYATAAN
Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	Pengaruh ideal (idealized influence)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki rasa percaya diri 2. Memiliki pendirian yang kuat 3. Memiliki kompetensi 4. Memberikan contoh perilaku baik
	Inspirational Motivation (Motivasi Inspirasional).	<ol style="list-style-type: none"> 5. Menyediakan tantangan bagi staf 6. Memperhatikan makna pekerjaan bagi staf 7. Berdisiplin dalam kinerja 8. Memberikan penghargaan bagi staf 9. Gambaran tujuan yang ingin dicapai sekolah 10. Gambaran yang telah dicapai sekolah 11. Memberikan motivasi untuk membangkitkan antusiasme dan optimisme guru
	Intellectual Stimulation (Simulasi Intelektual).	<ol style="list-style-type: none"> 12. Meningkatkan ilmu pengetahuan untuk meningkatkan kualitas kerja 13. Mempraktikkan inovasi-inovasi yang berdasar pada perkembangan IPTEK 14. Membagi tugas kelembagaan secara profesional dan proporsional 15. Pengawasan terhadap kinerja mengajar guru 16. Bimbingan terhadap guru 17. Penilaian terhadap kinerja mengajar guru 18. Mendorong staf untuk mempraktikkan pendekatan baru dari

		hasil pendidikan, latihan/lainnya
--	--	--------------------------------------

	<p>individualized Consideration (Perhatian Individu)</p>	<p>19. Memperhatikan kebutuhan guru untuk kelancaran bekerja</p> <p>20. Memperhatikan keluhan dari guru</p> <p>21. Memperhatikan ide/gagasan dari guru</p> <p>22. Memperhatikan harapan dan masukan dari guru</p>
--	--	---

Lampiran 2.

PEDOMAN OBSERVASI

1. Untuk mengetahui keadaan lokasi penelitian yaitu Madrasah Ibtidaiyah Cokroaminoto Kincang, Rakit, Banjarnegara
2. Untuk melihat kepemimpinan transformasional Kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Cokroaminoto Kincang, Rakit, Banjarnegara.
3. Keadaan peserta didik Madrasah Ibtidaiyah Cokroaminoto Kincang, Rakit, Banjarnegara
4. Keadaan pendidik dan tenaga kependidikan Madrasah Ibtidaiyah Cokroaminoto Kincang, Rakit, Banjarnegara

Lampiran 3

PEDOMAN WAWANCARA

PETUNJUK UMUM

1. Sampaikan ucapan terima kasih kepada informan atas kesediaannya dan waktu yang telah diluangkan untuk diwawancarai.
2. Jelaskan tentang maksud dan tujuan wawancara.

PETUNJUK WAWANCARA MENDALAM

1. Wawancara dilakukan oleh pewawancara dan apabila memungkinkan dibantu oleh seorang pencatat.
2. Informan bebas untuk menyampaikan pendapat, pengalaman, saran dan komentar.
3. Pendapat, pengalaman, saran dan komentar informan sangat bernilai.
4. Jawaban tidak ada yang benar atau salah, karena wawancara ini untuk kepentingan penelitian.
5. Semua pendapat, pengalaman, saran dan komentar akan dijamin kerahasiaannya.

PELAKSANAAN WAWANCARA PERKENALAN

1. Perkenalkan diri pewawancara
2. Menjelaskan maksud dan tujuan wawancara kepada informan
3. Meminta kesediaan informan untuk diwawancarai

**WAWANCARA MENDALAM
KEPALA MI COKROAMINOTO KINCANG**

***A. Pertanyaan berkaitan dengan Kepemimpinan Transformasional Kepala
Madrasah MI Cokroaminoto Kincang***

1. Idealized Influence

- a. Bagaimana cara Bapak dalam memberikan contoh penentuan dan pelaksanaan visi, misi dan tujuan organisasi di madrasah?
- b. Bagaimana cara Bapak membangun komitmen guru dan karyawan terhadap pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi?
- c. Bagaimana cara bapak melibatkan bawahan bapak dalam pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi?
- d. Bagaimana sikap bawahan Bapak ketika menerima ajakan dari Bapak untuk melaksanakan mewujudkan pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi?

Probing: Apakah mereka menerima atau tidak? Apakah mereka mengikuti atau tidak?

2. Inspirational Motivation

- a. Bagaimana cara Bapak dalam membangun semangat para guru dan karyawan dalam penentuan visi, misi dan tujuan organisasi?
- b. Bagaimana sikap para guru dan karyawan setelah diberikan semangat?

Probing: Bagaimana pencapaian target kerja guru dan karyawan? Apakah sudah memenuhi target yang diharapkan?

- c. Bagaimana cara Bapak membangun semangat guru dan karyawan dalam pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi?

Probing: Apa saja yang menjadi penghambat guru dan karyawan dalam mencapai visi, misi dan tujuan

organisasi? Bagaimana sikap Bapak ketika guru dan karyawan tidak semangat dalam pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi itu? Apakah karena fasilitasnya kurang? Apa yang Bapak lakukan?

3. Intellectual Stimulation

- a. Bagaimana cara Bapak dalam mendiskusikan masalah-masalah yang dihadapi dalam pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi?

Probing: Siapa saja yang dilibatkan? Sampai level mana? Kapan waktunya?

- b. Bagaimana sikap Bapak terhadap kritikan dari guru dan karyawan dalam pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi?

Probing: Apakah menerima atau tidak? Bagaimana cara Bapak untuk menindaklanjuti kritikan itu?)

- c. Bagaimana sikap Bapak terhadap ide-ide baru dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di MI Cokroaminoto Kincang?

Probing: Bagaimana penerimaan mereka terhadap ide-ide baru itu? Terbuka atau tidak? Bagaimana cara mereka melanjutkan ide-ide baru dalam peningkatan mutu pendidikan itu?

4. Individualized Consideration

- a. Bagaimana cara Bapak dalam memberikan bimbingan kepada guru dan karyawan?

Probing: Apakah mereka dikumpulkan atau tidak? Di mana tempatnya?

Sampai tingkat mana biasanya mereka melakukan bimbingan?

- b. Bagaimana sikap Bapak jika terdapat bawahan yang tidak melaksanakan program kerja yang telah ditentukan?

Probing: Apakah mereka dikumpulkan atau tidak? Di mana tempatnya?

- c. Bagaimana sikap Bapak jika mendapatkan masalah dalam peningkatan mutu pendidikan di MI Cokroaminoto Kincang?

Probing: Bagaimana cara menyelesaikan masalahnya? Apa saja langkah yang ditempuh? Apakah mereka langsung turun tangan atau tidak?

B. *Pertanyaan tentang Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Kepemimpinan Transformasional di MI Cokroaminoto Kincang*

1. Apa Visi dan Misi MI Cokroaminoto Kincang?

Probing: Bagaimana proses penetapan visi dan misi di MI Cokroaminoto Kincang? Upaya apa saja yang dilakukan MI Cokroaminoto Kincang untuk mencapai visi dan misi tersebut?

2. Sejauh mana keterlibatan guru dan karyawan dalam penyusunan visi dan misi?

Probing: Apakah ada manfaat keterlibatan guru dan karyawan dalam penyusunan visi dan misi tersebut?

3. Bagaimana karakteristik mutu di MI Cokroaminoto Kincang?

4. Upaya apa saja yang dilakukan dalam peningkatan mutu pendidikan di MI Cokroaminoto Kincang?

Probing: Strategi apa yang digunakan dalam peningkatan mutu pendidikan tersebut?

5. Apakah ada kendala dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di MI Cokroaminoto Kincang?

Probing: Jika ada, apa saja? Bagaimana penyelesaian kendala yang dihadapi tersebut?

6. Apakah saudara merasakan implikasi dari gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan terhadap peningkatan mutu pendidikan?

**WAWANCARA
KEPADA GURU MI COKROAMINOTO KINCANG**

A. *Pertanyaan tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah MI Cokroaminoto Kincang*

1. *Idealized Influence*

- a. Apakah pemimpin anda memberi kepercayaan kepada para bawahan?
- b. Apakah pemimpin anda memperlakukan bawahan agar merasa dihargai satu dengan yang lainnya/
- c. Apakah pemimpin anda menjaga kewibawaan di hadapan orang lain?
- d. Apakah pemimpin anda merespon keluhan anda secara positif?
- e. Apakah pemimpin anda berani mengambil keputusan?

2. *Inspirational Motivation*

- a. Apakah pemimpin anda memberi motivasi untuk mempengaruhi para bawahan untuk meningkatkan optimisme?
- b. Apakah pemimpin anda memberi semangat kelompok pada para bawahan?
- c. Apakah pemimpin anda menjadi inspirator setiap kegiatan?
- d. Apakah pemimpin anda memunculkan ide di setiap rapat?
- e. Apakah pemimpin anda mengedepankan kebersamaan dalam menghadapi permasalahan?

3. *Intellectual Stimulation*

- a. Apakah pemimpin anda memberikan cara pandang yang berbeda dalam menghadapi masalah?
- b. Apakah pemimpin anda mengupayakan cara pandang yang berbeda dalam menyelesaikan masalah?
- c. Apakah pemimpin anda kerap meluangkan waktu untuk mengajari dan melatih bawahannya?
- d. Apakah pemimpin anda memberikan solusi ketika me

nghadapi kebuntuan?

- e. Apakah pemimpin anda mengedepankan pelayanan yang baik kepada masyarakat?

4. *Individualized Consideration*

- a. Apakah pemimpin anda memberi perhatian pada bawahan?
- b. Apakah pemimpin anda menghargai pendapat anda?
- c. Apakah pemimpin anda meminta tanggapan atas hasil kerjanya?
- d. Apakah pemimpin anda memberikan penghargaan ketika anda berprestasi di hadapan teman-teman anda?
- e. Apakah pemimpin anda memperlakukan anda dengan hormat?

B. *Pertanyaan tentang Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Kepemimpinan Transformasional*

1. Bagaimana proses penetapan visi dan misi di MI Cokroaminoto Kincang?
2. Upaya apa saja yang dilakukan MI Cokroaminoto Kincang untuk mencapai visi dan misi tersebut?
3. Sejauh mana keterlibatan guru dan karyawan dalam penyusunan visi dan misi?
4. Apakah pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi telah berjalan dengan baik dan benar?
5. Apakah ada kendala dalam meningkatkan mutu pendidikan di Cokroaminoto Kincang? Kalau ada, apa saja?
6. Bagaimana penyelesaian kendala yang dihadapi tersebut?
7. Apakah anda merasakan implikasi dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan mutu pendidikan di MI Cokroaminoto Kincang?

Lampiran 4

PEDOMAN DOKUMENTASI

1. Visi, misi Madrasah Ibtidaiyah Cokroaminoto Kincang, Rakit, Banjarnegara
2. Struktur Organisasi Madrasah Ibtidaiyah Cokroaminoto Kincang, Rakit, Banjarnegara
3. Data Pendidik Madrasah Ibtidaiyah Cokroaminoto Kincang, Rakit, Banjarnegara
4. Data siswa-siswi Madrasah Ibtidaiyah Cokroaminoto Kincang, Rakit, Banjarnegara
5. Profil Madrasah Ibtidaiyah Cokroaminoto Kincang, Rakit, BanjarnegaraJember
6. Sertifikat Akreditasi Madrasah
7. Piagam Pendirian Madrasah
8. Dokumentasi Wawancara
9. Prestasi Madrasah

Lampiran 5

REKAP HASIL WAWANCARA

Mustaqim, S.Pd.

Kepala Madrasah Ibtidaiyah Cokroaminoto Kincang

1. *“Visi dan misi Madrasah tidak hanya sekedar menjadi pajangan semata. Terdapat langkah lanjutan berupa rapat rutin dengan menghadirkan seluruh warga madrasah baik Komite Madrasah, Guru maupun Tokoh Masyarakat guna mengetahui penerapan visi dan misi Madrasah . Penerapan visi misi tersebut juga dengan mempertimbangkan keadaan siswa, maaupun masalah- masalah yang datang dari pendidik termasuk media pendidikan yang dibutuhkan oleh tenaga pendidik. Apabila terdapat permasalahan yang tidak mudah untuk dipecahkan maka akan ditampung dan ditangani dengan cara bertahap dan didiskusikan dengan seluruh komponen Madrasah .”*
2. *“Permasalahan muncul dan harus diselesaikan secara bersama merupakan masalah yang cenderung cukup berat sehingga diketahui oleh pimpinan. Sedangkan pada masalah yang cenderung ringan dapat diselesaikan oleh guru.”*
3. *“Setiap ide yang dapat menunjang peningkatan mutu pendidikan akan dirapatkan pada rapat pimpinan, sementara hasil keputusan saat rapat pimpinan akan disampaikan ke rapat umum.”*
4. *“Data guru yang mengikuti pelatihan perwakilan madrasah ini saya minta untuk saya serahkan ke bagian administrasi, tujuannya agar ketika dibutuhkan untuk pengembangan karir dapat dengan mudah ditemukan. Selain itu saya juga mempersilahkan kepada pendidik mupun tenaga kependidikan untuk melanjutkan ke jenjang karir yang lebih tinggi.”*
5. *“Saya selalu memberikan ucapan selamat sebagai bentuk apresiasi saya padaa setiap warga madrasah yang berprestasi agar mereka merasa dihargai.”*
6. *“Apabila ada tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan yang melakukan kesalahan atau pelanggaran biasanya melakukan pendekatan dengan mengajak ngobrol dan menegur dengan halus, namun apabila pelanggaran tetap*

dilakukan maka saya mencoba memanggil melalui teman sebayanya tujuannya agar tidak banyak yang mengetahui bahwa panggilan tersebut karena kesalahan. Setelah diadakannya panggilan ke ruang kepala madrasah, biasanya yang bersangkutan melakukan introspeksi atas kesalahannya sehingga adanya perubahan yang dilakukan di kemudian hari.”

7. *"Semua Guru diwajibkan memberikan contoh yang baik terhadap siswa Selain itu juga diwajibkan untuk mengikuti kegiatan KKG ."*
8. *"Pendidikan berbasis karakter diterapkan kepada siswa guna memperoleh lulusan dengan karakter tinggi dan mudah diterima di lingkungan masyarakat"*
9. *"Dalam menentukan visi dan misi madrasah, kepala madrasah mengadakan rapat bersama sehingga visi misi yang ditetapkan merupakan persetujuan bersama atas andil bersama. Hal ini berdampak positif sehingga visi misi tidak hanya menjadi sebuah pajangan saja melainkan dipahami isi di dalamnya serta adanya rasa tanggung jawab dalam pengamalannya.*
10. *"Peserta didik di smadrasah kami selalu lulus tepat waktu sesuai dengan waktu yang ditentukan. Pendidikan para guru di MI Cokroaminoto Kincang sudah sesuai dengan kompetensi masing-masing untuk meningkatkan mutu pengelolaan pendidikan."*
11. *menjelaskan akan terus berusaha untuk menerapkan kesadaran akan tanggung jawab. Disamping itu adanya peraturan madrasah wajib ditaati seluruh warga madrasah dan adanya program madrasah yang mempunyai hubungan erat dalam meningkatkan mutu pendidikan. Beliau juga menambahkan bagi warga madrasah yang melakukan pelanggaran tata tertib akan ditegur dan dilakukan pendekatan serta pembinaan lebih lanjut..*
12. *Kepala madrasah selalu memotivasi anak buahnya untuk memenuhi tanggung jawab dan sikap. Guru dan karyawan yang nota benenya kurang baik maka dengn sendirinya ia berubah menjadi baik. Bahkan menjadi jauh lebih baik. Tetapi itu semua membutuhkan waktu yang lama dan membutuhkan pendekatan emosional.*

Panggih Setiawan, S.Pd.

Guru Madrasah Ibtidaiyah Cokroaminoto Kincang

1. *“Seluruh bidang jelas dilibatkan dalam penyusunan visi misi. Secara keseluruhan bidang yang dilibatkan tergabung dalam RKM yang terdiri dari Kepala Madrasah dan juga tenaga pendidik serta Komite Madrasah .”*
2. *“Bapak kepala madrasah selalu memberikan wejangan kepada pendidik maupun tenaga kependidikan agar menyadari tugas dan dan tanggung jawab masing- masing bagian sehingga dengan cara tersebut maka adanya motivasi pada diri setiap warga madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan.”*
3. *“Pendekatan religius dan emosional yang biasanya digunakan oleh bapak pimpinan. Selama kritikan yang disampaikan untuk kemajuan madrasah beliau terima dengan senang hati.”*
4. *“Terdapat tiga cara yaitu; diarahkan, konsultasi dan dibina. Contohnya pada program sholat dhuhur berjama’ah.*
5. *“Siswa yang berprestasi biasanya tidak hanya mendapatkan ucapan dan piagam penghargaan namun juga diberikan uang pembinaan. Pemberian reward tersebut biasanya setelah dilaksanakannya upacara bendera hari Senin sebelum barisan dibubarkan.”*
6. *“Untuk menghadapi persaingan dalam dunia pendidikan di era modern maka pengelolaan pendidikan di MI Cokroaminoto Kincang selalu mengikuti perkembangan zaman dan kemajuan teknologi agar tidak tertinggal dengan smadrasah lain.”*
7. *“MI Cokroaminoto Kincang menggunakan kurikulum Merdeka, yang menekankan pada kebebasan dan otonomi pembelajaran. Pengelolaan pendidikan Sesuai dengan standar pendidikan nasional yang telah ditentukan oleh pemerintah. Jam pembelajaran di smadrasah kami juga diatur dengan sebaik mungkin agar hasilnya efektif dan efisien. Pembagian jam pembelajaran di MI Cokroaminoto Kincang diatur dengan baik.”*
8. *“Etika yang baik merupakan salah satu bekal peserta didik agar dapat diterima di masyarakat sehingga madrasah kami cenderung mementingkan*

pendidikan etika.”

9. *“Hasil musyawarah pada rapat RKM mengenai pembentukan visi misi madrasah diserahkan kembali pada tim pengembang kurikulum. Apabila susunan visi misi tersebut sudah sesuai dengan delapan standard mutu pendidikan maka baru dijadikan tujuan madrasa*
10. *“Motivasi lain yang diberikan oleh kepala madrasah adalah apabila ada yang mendapat prestasi atas potensi yang dimiliki baik guru, karyawan, maupun siswa maka akan diberikan ucapan selamat saat akhir pelaksanaan upacara bendera. Hal ini dilakukan untuk menghargai yang berprestasi dan memberikan semangat juga untuk rekan- rekan lainnya*
11. *“Kepala madrasah selalu berupaya untuk menyesuaikan di mana beliau berada. Misalnya saat beliau dimohon untuk menjadi pembina pada Upacara Bendera , beliau dengan senang hati bersedia untuk memberikan wejangan pada siswa. ketika ada bawahannya yang memiliki permasalahan, beliau siap mendengarkan dan memberikan masukan supaya masalah tersebut dapat teratasi dengan baik.*

Nurul Faizah S.Ag, .

Guru Madrasah Ibtidaiyah Cokroaminoto Kincang

1. *“Pada setiap agenda rapat, pasti memberikan saran- saran pada rencana kegiatan madrasah. Beliau tidak pernah mendikte guru maupun karyawan untuk berbuat apa yang beliau mau, justru beliau mempersilahkan ide baru yang dilontarkan bawahan untuk kemajuan madrasah. Sehingga setiap komponen menyadari tanggung jawab masing-masing.”*
2. *“Apabila saya dapat ide kreatif telah sesuai maka akan dimusyawarahkan lebih lanjut dan diterapkan melalui progrm madrasah. Hal ini sebagai bentuk kepedulian pimpinan madrasah pada peningkatan mutu.”*
3. *“Kepala madrasah mempersilahkan anggotanya untuk mengasah potensi yang dipunya, contohnya apabila ada tenaga pendidik maupun tenaga pendidikan yang melanjutkan studi namun jadwal antara kuliah dengan jadwal KBM berbenturan, maka dengan senang hati jadwal mengajar akan disesuaikan.”*
4. *“Reward dijadikan sebagai apresiasi atas kinerja yang optimal biasanya disampaikan pimpinan madrasah pada forum umum. Tujuan penyampaiannya tidak lain agar memotivasi kinerja pendidik maupun tenaga kependidikan dan bagi penerima apresiasi berupa kata terimakasih dan pujian juga.”*
5. *“Kami selalu berusaha melengkapi semaksimal mungkin sarana dan fasilitas ruang maupun media agar dapat meningkatkan mutu pengelolaan pendidikan.”*
6. *“Pemberian motivasi tidak hanya diberikan pada warga madrasah yang berprestasi namun juga diberikan kepada warga madrasah yang sedang mencoba menyelesaikan permasalahan. Hal ini dilakukan agar tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan memiliki semangat kerja yang lebih baik dari sebelumnya.”*
7. *“Keterlibatan kepala madrasah. Misalnya dalam penerapan visi dan mision kepala madrasah turut terlibat secara langsung daalam setiap program kegiatan madrasah, seperti sholat berjamaah dengan seluruh warga*

madrasah, mengikuti bakti sosial, beliau juga peduli terhadap tata kelola lingkungan dengan diadakan kegiatan bersih lingkungan “

- 8. “Bapak kepala madrasah selalu memberikan wejangan kepada pendidik maupun tenaga kependidikan agar menyadari tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian sehingga dengan cara tersebut maka adanya motivasi pada diri setiap warga madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Oleh karena itu beliau memiliki tanggung jawab penuh akan kegiatan ekstrakurikuler yang merupakan wadah bagi siswa yang memiliki potensi dan minat. Hal ini diyakini apabila siswa ditempatkan sesuai dengan potensi yang dimilikinya serta diberi pembinaan maka prestasi siswa akan meningkat dari prestasi tingkat kabupaten hingga mancanegara.”*
- 9. “ sesibuk apapun bapak kepala madrasah, beliau tetap berusaha untuk hadir di tengah kegiatan Madrasah . Beliau juga selalu siap jika diminta untuk sambutan pada acara apapun . Beliau juga mau membantu ketika ada permasalahan yang muncul dan belum selesai untuk dipecahkan .”*
- 10. “Kepala madrasah merasa simpati dengan melakukan pendekatan secara khusus. Tujuan pendekatan ini agar warga madrasah memiliki kesadaran untuk tidak melakukan pelanggaran terhadap tata tertib madrasah.”*

Sri Nurchayati, SE.

Guru Madrasah Ibtidaiyah Cokroaminoto Kincang

1. *“Permasalahan besar biasanya diselesaikan melalui rapat pimpinan yang dihadiri oleh pimpinan, wakil kepala madrasah, direktur unggulan dilakukan minimal dua jam dengan pembahasan permasalahan yang dihadapi secara bergantian. Hasil rapat kemudian diumumkan saat rapat umum untuk disepakati bersama.”*
2. *“Apresiasi terhadap prestasi maupun kinerja biasanya dengan mengumumkan pada saat forum upacara bendera maupun agenda rapat. Dukungan berupa pemberian kesempatan untuk mengembangkan prestasi seperti diikuti dalam lomba-lomba maupun workshop atau seminar tertentu merupakan cara kepala madrasah dalam memotivasi dan mengapresiasi.”*
3. *“Bahwasannya pengembangan dapat terjadi apabila faktor pendukung berupa fasilitas yang dibutuhkan oleh guru, karyawan, maupun siswa terpenuhi. Beliau juga memberikan contoh pemenuhan fasilitas diantaranya pada kebutuhan pembelajaran ada penggunaan LCD dan proyektor, tempat olah raga maupun tempat Sholat. Beliau berkeyakinan bahwa semakin terpenuhinya fasilitas maka mutu pendidikan akan semakin meningkat. Beliau juga menambahkan bahwa ketersediaan fasilitas tidak terlepas dengan anggaran dana yang harus dikeluarkan untuk pembiayaan.”*
4. *“Bapak kepala madrasah bisa menjadi panutan karena dalam memimpin telaah menerapkan visi dan misi yang ada. Contohnya setiap hari beliau sholat dhuha dan hal tersebut kemudian dicontoh oleh para guru maupun karyawan saat tidak memiliki jam mengajar. Beliau memang mempunyai komitmen yang tinggi dalam mengangkat mutu madrasah.”*

Lampran 6

HASIL DOKUMENTASI

1. SERTIFIKAT AKREDITASI MADRASAH

SERTIFIKAT AKREDITASI MADRASAH


BAN-PDM

SERTIFIKAT AKREDITASI
No. PA.00936/33/2024

Keputusan Ketua Badan Akreditasi Nasional
Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan Pendidikan Menengah
Nomor: 104/BAN-PDM/SK/2024
menyatakan bahwa:

MIS COKROAMINOTO KINCANG
(NPSN 60710834)

RT 02 RW 05 DESA KINCANG KECAMATAN RAKIT KABUPATEN BANJARNEGARA, KINCANG, KEC. RAKIT,
KABUPATEN BANJARNEGARA, JAWA TENGAH

Terakreditasi A

Sertifikat ini berlaku sampai dengan tanggal 31 Desember 2029
Peringkat akreditasi ini diberikan berdasarkan analisis data sekunder
atas kinerja satuan pendidikan.

Ditetapkan di Jakarta
Pada tanggal 22 Juli 2024

Ditandatangani secara elektronik oleh:
Ketua Badan Akreditasi Nasional
Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan Pendidikan Menengah
Totok Suprayitno, Ph.D.



Dokumen ini ditandatangani secara elektronik dengan menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh BSR.E.
Berdasarkan UU ITE Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1, "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah".

2. PAPAN NAMA MADRASAH



3. PIAGAM PENDIRIAN MADRASAH DARI YAYASAN



4. PIAGAM PENDIRIAN MADARASAH DARI KEMENAG

DEPARTEMEN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

PIAGAM MADRASAH

KE. 404 / 100 / 1964 / 1 / 1962

Asas yaitu Pemerintah Agama Republik Indonesia dengan ini
Kepala Kantor Wilayah Departemen Agama menandatangani Piagam
pendirian Madrasah :

1. Nama : Madraset Al-Ihsanijah Cakranegara

2. Alamat : Jalan _____
Desa : Kintamani
Kecamatan : Bukit
Kabupaten : Banyuwangi
Provinsi : Jawa Tengah

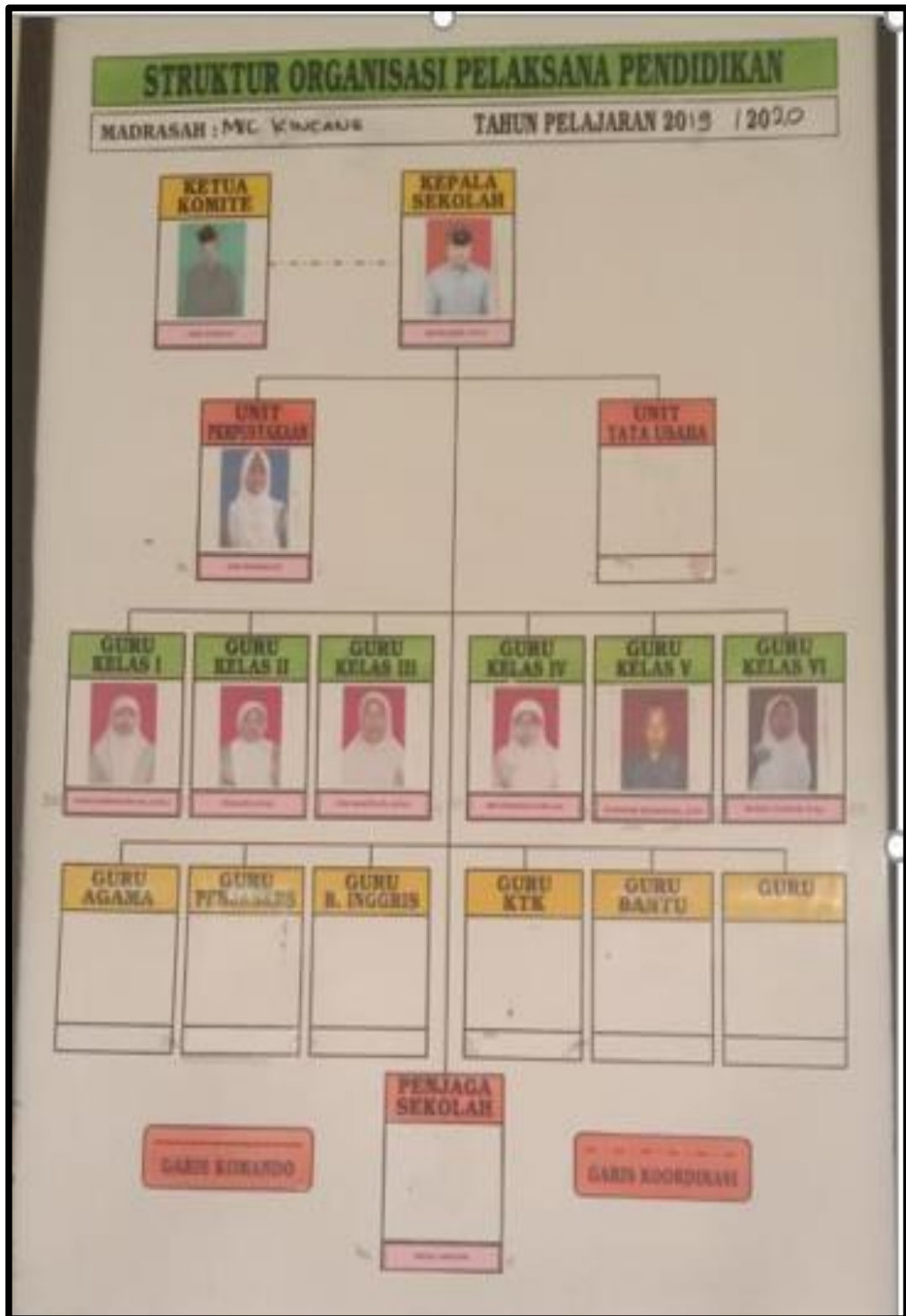
3. Dibentuk pada : tanggal 1 Januari 1961
Oleh : U.P. Cakranegara

Sehingga kepala Madrasah yang bersangkutan diharapkan baik menurut
hukum untuk menyetenggarakan Pendidikan dan Pengajaran dan
diperbolehkan untuk mengajukan permohonan Madrasah Negeri.

SEMARANG 1 Juni 19 62
s.a. Kepala Kantor Wilayah Departemen Agama
Propinsi Jawa Tengah
Kepala Bidang Pendidikan Agama Islam


Drs. H. M. R. A. S.
NIP. 150 06 597

5. STRUKTUR ORGANISASI PELAKSANA PENDIDIKAN



6. STRUKTUR ORGANISASI KOMITE MADRASAH



7. WAWANCARA DENGAN KEPALA MADRASAH



8. WAWANCARA DENGAN OPERATOR MADRASAH



9. WAWANCARA DENGAN WALI KELAS VI



10 WAWANCARA DENGAN WALI KELAS IV



11. TABEL KEADAAN GURU

REKAPITULASI MI COKROAMINOTO KINCANG KEC. RAKIT KAB. BANJARNEGARA KEADAAN GURU / PENJAGA																		
NO.	NAMA GURU / PENJAGA NIP.	L/P	TANGGAL LAHIR	IJAZAH TAHUN	AGAMA	JABATAN	GOL. RUANG TMT	G. POKOK Rp. TMT	MASA KERJA				MULAI BEKERJA DISINI	SK TERAKHIR	MENGG AJAR KELAS	ABSEN		
									GOL.	SELURUH	MULAI	AKHIR						
									TH	BL	TH	BL	TGL	HOMOR				
1	MUSTAGIM, S.Pd.I NIP. ---	L	02-11-1969	S1 2011	ISLAM	KAMAD	-	-	-	-	11	06	20-01-2008	20-01-2008	01-01-2017	10		
2	NURUL FAIZAH, S.Ag NIP. 197309053005013002	P	05-09-1975	S1 1999	ISLAM	G. KELAS	IV/a	3.766.900	01-04-2017	01-04-2012	-	03	04	06	01-07-2014	01-07-2014	01-01-2017	10
3	YULIATI, S.Pd.I NIP. 196406213007012008	P	21-04-1964	S1 2012	ISLAM	G. KELAS	III/b	3.084.000	01-04-2019	01-04-2019	-	03	17	08	01-01-2007	01-01-2007	01-01-2017	10
4	UMI MAHWATI, S.Pd.I NIP. ---	P	20-04-1965	S1 2012	ISLAM	G. KELAS	-	-	-	-	-	26	00	01-07-1993	01-07-1993	01-01-2017	10	
5	SRI NUHCAYATI, S.E NIP. ---	P	09-03-1980	S1 2003	ISLAM	G. KELAS	-	-	-	-	-	13	00	01-08-2004	01-08-2004	01-01-2017	10	
6	LAELI KHIDMAWATI, S.Pd.I NIP. ---	P	12-09-1983	S1 2008	ISLAM	G. KELAS	-	-	-	-	-	10	11	13-09-2008	13-09-2008	01-01-2017	10	
7	FANGGIH SETIAWAN, S.Pd NIP. ---	L	13-03-1985	S1 2012	ISLAM	G. KELAS	-	-	-	-	-	11	06	21-01-2008	21-01-2008	01-01-2017	10	
8	EMI SOLIKHATI NIP. ---	P	03-12-1986	SMA 2006	ISLAM	P. PERPOS	-	-	-	-	-	01	00	01-07-2017	01-07-2017	01-01-2017	10	
9																		
10																		

12. PRESTASI SISWA



Lampiran 7

SK PEMBIMBING TESIS

Lampiran 6

IDENTITAS INFORMAN

Nama Informan : Mustaqim, S.Pd.I.
NIP : -
Jenis Kelamin : Laki-laki
Umur : 34 Tahun
Pendidikan : S1.
Jabatan/Pekerjaan : Kepala Madrasah
Lama Kerja : 18 Tahun 5 Bulan
Hari dan Tanggal Wawancara : Mei 2025

Dengan ini saya BERSEDIA/TIDAK BERSEDIA menjadi informan untuk penelitian mengenai “Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MI Cokroaminoto Kincang, Kecamatan Rakit, Kabupaten Banjarnegara ”.

Banjarnegara , Mei 2024

Informan

Mustaqim , S.Pd. I

NIP.-

IDENTITAS INFORMAN

Nama Informan : Nurul Faizah, S.Ag.
NIP : 197509052005012002
Jenis Kelamin : Perempuan
Umur : 49 Tahun
Pendidikan : S1.
Jabatan/Pekerjaan : Guru
Lama Kerja : 10 Tahun 5 Bulan
Hari dan Tanggal Wawancara : Mei 2025

Dengan ini saya BERSEDIA/TIDAK BERSEDIA menjadi informan untuk penelitian mengenai “Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MI Cokroaminoto Kincang, Kecamatan Rakit, Kabupaten Banjarnegara”.

Banjarnegara , Mei 2024
Informan

Nurul Faizah, S.Ag.
NIP. 197509052005012002

IDENTITAS INFORMAN

Nama Informan : Sri Nurchayati, SE.
NIP : -
Jenis Kelamin : Perempuan
Umur : 44 Tahun
Pendidikan : S1.
Jabatan/Pekerjaan : Guru
Lama Kerja : 24 Tahun 5 Bulan
Hari dan Tanggal Wawancara : Mei 2025

Dengan ini saya BERSEDIA/TIDAK BERSEDIA menjadi informan untuk penelitian mengenai “Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MI Cokroaminoto Kincang, Kecamatan Rakit, Kabupaten Banjarnegara”.

Banjarnegara , Mei 2024

Informan

SriNurchayati,SE

NIP. -

IDENTITAS INFORMAN

Nama Informan : Panggih Setiawan, S.Pd.
NIP : -
Jenis Kelamin : Laki-laki
Umur : 39 Tahun
Pendidikan : S1.
Jabatan/Pekerjaan : Guru
Lama Kerja : 18 Tahun 5 Bulan
Hari dan Tanggal Wawancara : Mei 2025

Dengan ini saya BERSEDIA/TIDAK BERSEDIA menjadi informan untuk penelitian mengenai “Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MI Cokroaminoto Kincang, Kecamatan Rakit, Kabupaten Banjarnegara ”.

Banjarnegara , Mei 2024
Informan

Panggih Setiawan, S.Pd.
NIP. -

Lampiran 17

RIWAYAT HIDUP



A. Identitas Diri

Nama : Teguh Pujiwasono
Tempat/tgl.Lahir : Banjarnegara 24 Agustus 1978
NIP (Jika PNS) : 19780824200501 1 005
Pangkat/Gol : Pembina IV a
Jabatan : Guru Madya
Alamat Rumah : Tanjunganom, Rt.03, Rw.03 Rakit, Banjarnegara
Nama Ayah : Tamrin Dwidjo Siswojo
Nama Ibu : Martinah
Nama Anak Jika ada : Karina Puji Dewanti

B. Riwayat Pendidikan

a. SD/MI : SD Negeri 1 Tanjunganom Lulus Tahun 1990
b. SMP/MTs : SMP Negeri 1 Bawang Lulus Tahun 1993
c. SMA/MA : SMA Negeri 1 Wanadadi Lulus Tahun 1996
d. S1 : Universitas PGRI Yogyakarta Lulus Tahun 2001

