

**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA
MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MUTU
PENDIDIKAN DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 1
PONOROGO**

SKRIPSI



**Oleh :
ANGELICA HARLINDA DELLA SAPUTRI
NIM 206220018**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
UIN KIAI AGENG MUHAMMAD BESARI PONOROGO
2026**

**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA
MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MUTU
PENDIDIKAN DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 1
PONOROGO**

SKRIPSI

HALAMAN JUDUL

Diajukan
untuk memenuhi salah satu persyaratan
dalam menyelesaikan Program Sarjana Manajemen Pendidikan Islam



Oleh :
ANGELICA HARLINDA DELLA SAPUTRI
NIM 206220018

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
UIN KIAI AGENG MUHAMMAD BESARI PONOROGO
2026



LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi atas nama saudara:

Nama : Angellica Harlinda Della Saputri
NIM : 206220018
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Judul : Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji dalam ujian munaqasah

Ponorogo, 25 April 2026

Mengetahui,

Kaprodi Jurusan Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

UIN Kiai Ageng Muhammad Besari Ponorogo

Pembimbing

Dr. Umar Sidiq, M.Ag.

NIP.197606172008011012



Nur Hafidha'rufah, M.Pd.

NIP.198703162020122010



KEMENTERIAN AGAMA RI
UIN KIAI AGENG MUHAMMAD BESARI PONOROGO

PENGESAHAN

Skripsi atas nama saudara:

Nama : Angellica Harlinda Della Saputri
NIM : 206220018
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Judul : Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam
Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN 1 Ponorogo

telah dipertahankan pada sidang munaqosah di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu
Keguruan UIN Kiai Ageng Muhammad Besari Ponorogo pada:

Hari : Jum'at
Tanggal : 05 Juni 2026

dan telah diterima sebagai bagian dari persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana
Pendidikan pada:

Hari : Selasa
Tanggal : 09 Juni 2026

Ponorogo, 09 Juni 2026

Mengesahkan

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
UIN Kiai Ageng Muhammad Besari Ponorogo



Prof. Dr. Mukhibat, M.Ag.

NIP. 197311062006041017

Tim Penguji

Ketua Sidang	: Prof. Dr. Ju'subaidi, M.Ag.	()
Penguji I	: Mukhlison Effendi, M.Ag.	()
Penguji II	: Dr. Umar Sidiq, M.Ag.	()

PERYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Angellica Harlinda Della Saputri
NIM : 206220018
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Judul Skripsi : Kepemimpinan Transformasional Kepala
Madrasah dalam Meningkatkan Mutu
Pendidikan di MAN 1 Ponorogo

dengan ini, menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya tulis ini adalah benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambil alihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya aku sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, saya bersedia menerima saksi atas perbuatan tersebut.

Ponorogo, 25 April 2026

Yang Membuat Pernyataan



Angellica Harlinda Della Saputri

206220018

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Angellica Harlinda Della Saputri
NIM : 206220018
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam

Menyatakan bahwa naskah skripsi telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan UIN Ponorogo yang dapat diakses di **etheses.iainponorogo.ac.id**. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 15 Juni 2026

Penulis,



Angellica Harlinda Della Saputri

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur saya panjatkan ke hadirat Allah Swt yang selalu memberikan kekuatan, kelancaran, dan kemudahan kepada saya, akhirnya skripsi sederhana ini dapat terselesaikan dengan baik. Tidak ada bagian yang paling berkesan dalam skripsi ini selain persembahan. Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

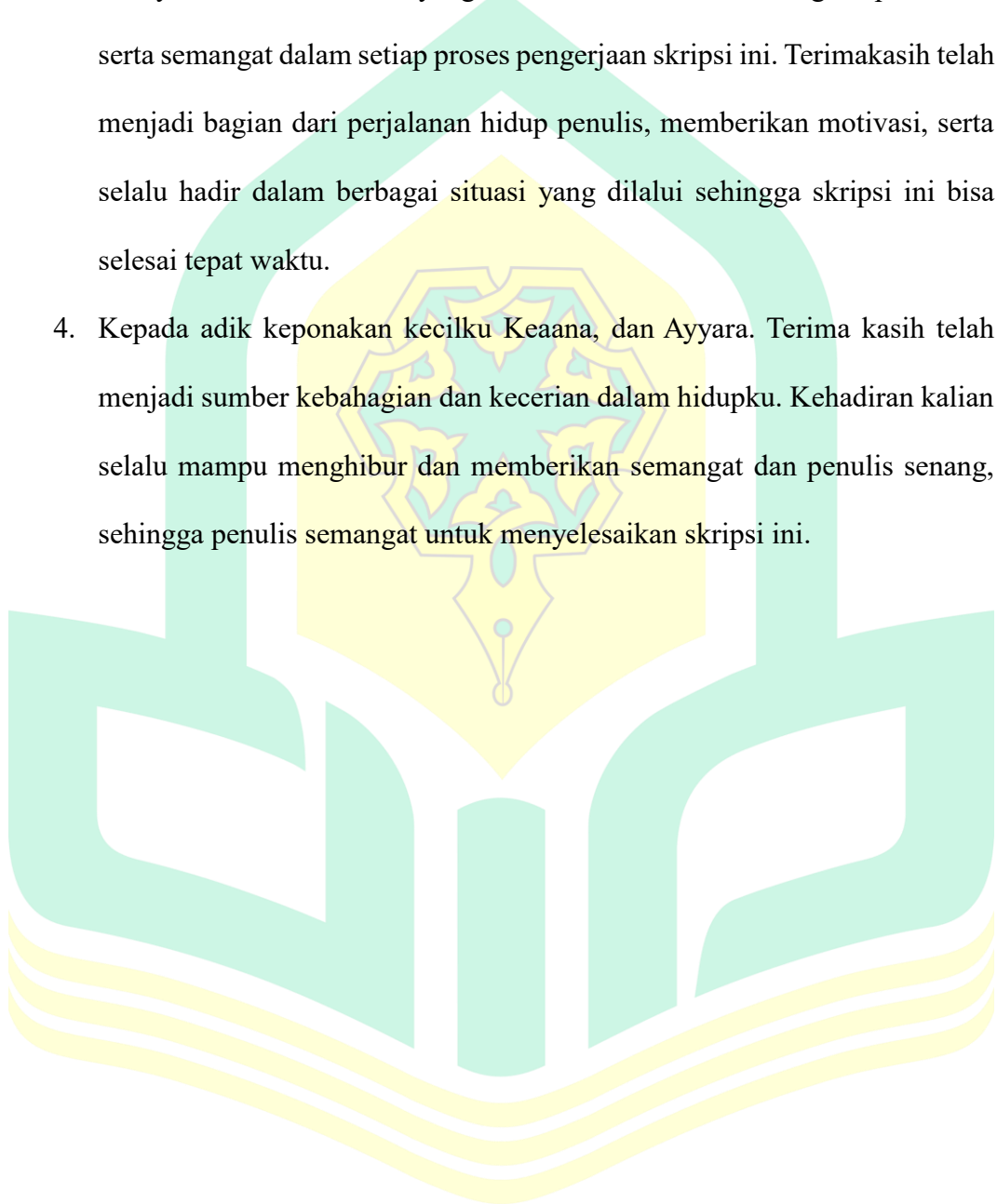
1. Cinta pertama dan pintu surgaku, Bapak Hartono dan Ibu Ely Kartikasari.

Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik, memotivasi, memberikan dukungan, serta cinta dan kasih sayang yang selalu mengiringi setiap langkah ananda mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana. Perjalanan hidup kita memang tidak mudah, tetapi segala hal yang telah dilalui memberikan pelajaran yang sangat berharga tentang arti menjadi seorang perempuan yang kuat, bertanggung jawab, dan mandiri. Terima kasih atas segala pengorbanan, baik tenaga, waktu maupun biaya yang tidak sedikit demi terselesaikannya pendidikan ini. Terima kasih telah mengantarkan ananda sampai di titik ini dan berjuang membesarkan serta mendidik hingga mampu meraih gelar sarjana. Semoga Allah Swt senantiasa memberikan kesehatan, panjang umur, dan bisa menyaksikan keberhasilan ananda yang akan raih di masa yang akan datang hiduplah lebih lama.

2. Kepada nenek penulis Misti, yang telah merawat dan memberikan semangat, motivasi serta dukungan secara moral. Terima kasih atas doa dan dukungan, serta perhatian yang selalu diberikan kepada penulis selama menjalani proses pendidikan hingga menyelesaikan skripsi ini. Semoga

senantiasa diberikan kesehatan, umur panjang, serta kebahagiaan dan bisa menyaksikan keberhasilan ananda di masa yang akan datang.

3. Kepada kakak keponakan saya Rekha Pratama, Rospta Vio Anggi, dan Gladys Dwina Maharani yang selalu memberikan dukungan, perhatian, serta semangat dalam setiap proses pengerjaan skripsi ini. Terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis, memberikan motivasi, serta selalu hadir dalam berbagai situasi yang dilalui sehingga skripsi ini bisa selesai tepat waktu.
4. Kepada adik keponakan kecilku Keaana, dan Ayyara. Terima kasih telah menjadi sumber kebahagiaan dan keceriaan dalam hidupku. Kehadiran kalian selalu mampu menghibur dan memberikan semangat dan penulis senang, sehingga penulis semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.

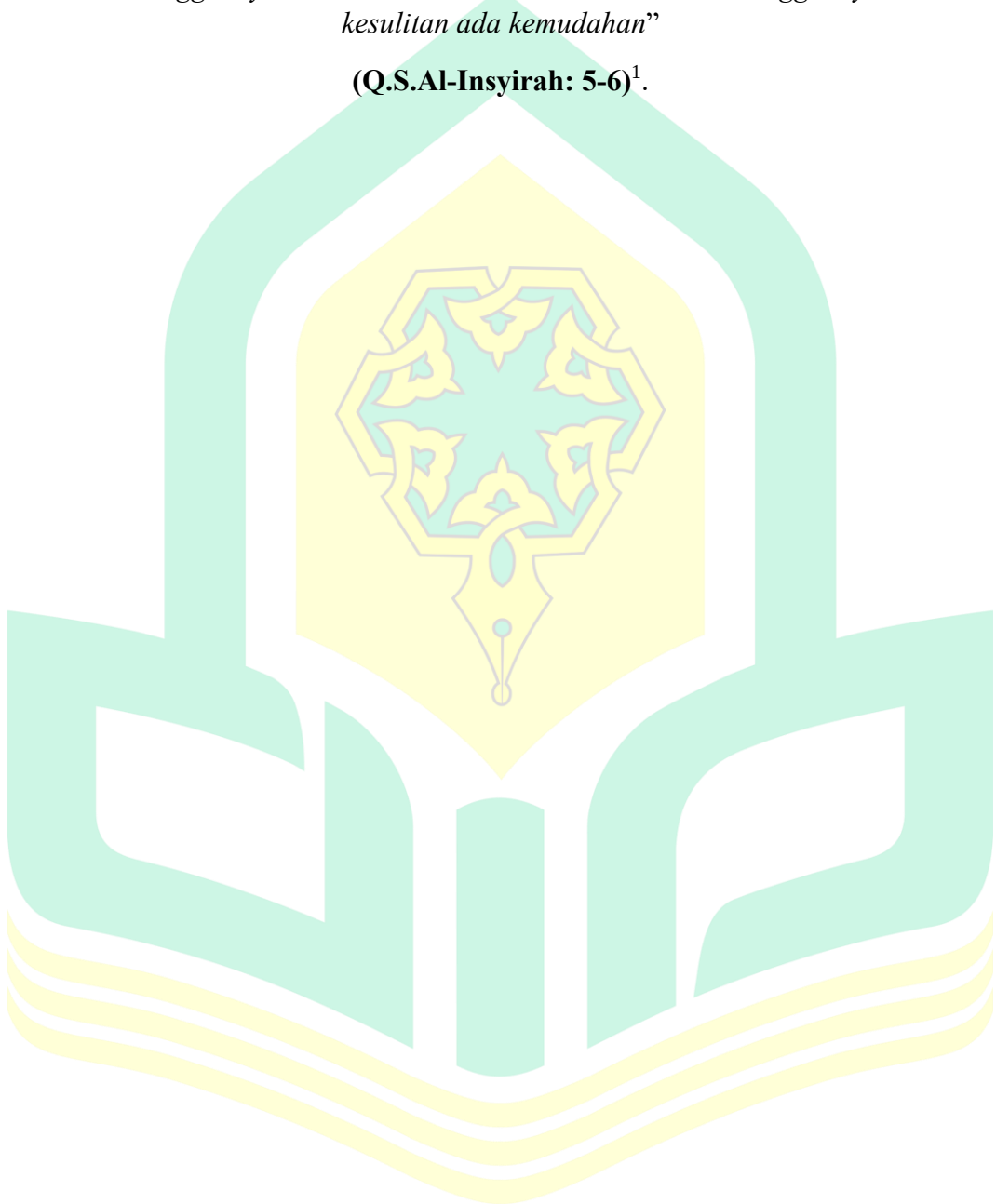


MOTO

يُسْرًا أَلْتَسِرَ مَعَ إِنَّ يُسْرًا أَلْتَسِرَ مَعَ فَإِنَّ

“Maka sesungguhnya berserta kesulitan ada kemudahan, sesungguhnya berserta kesulitan ada kemudahan”

(Q.S.Al-Insyirah: 5-6)¹.



¹ Depatemen Agama RI, *Al-Qur'an* (Semarang: CV. Toha Putra, 2007), 1257.

ABSTRAK

Saputri, Angellica Harlinda Della. 2026. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Ponorogo*. Skripsi, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, UIN Kiai Ageng Muhammad Besari Ponorogo. Pembimbing: Dr. Umar Sidiq, M.Ag.

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

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peran kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui kepemimpinan yang mampu membawa perubahan, membangun motivasi, dan mengembangkan sumber daya manusia. Namun, dalam praktiknya masih terdapat berbagai permasalahan, seperti efektivitas koordinasi antarbidang yang belum optimal serta tingkat inovasi guru yang belum merata dalam mengembangkan pembelajaran. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan mutu pendidikan tidak hanya bergantung pada aspek administratif, tetapi juga memerlukan kepemimpinan transformasional yang mampu memperkuat visi, keteladanan, motivasi, dan inovasi. Di MAN 1 Ponorogo, kepala madrasah menerapkan kepemimpinan transformasional melalui penguatan koordinasi, pengembangan profesionalisme guru, serta dorongan inovasi pembelajaran sebagai upaya meningkatkan mutu pendidikan.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis idealisasi pengaruh kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan, motivasi inspirasional kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan, stimulasi intelektual kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan, dan implikasi kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Ponorogo.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Subjek penelitian meliputi kepala madrasah, waka kurikulum dan guru. Teknik analisis data menggunakan model Miles, Huberman, dan Saldana, yaitu pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data diuji dengan triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala madrasah di MAN 1 Ponorogo menunjukkan (1) idealisasi pengaruh keteladanan melalui visi yang jelas, kedisiplinan, tanggung jawab, serta komunikasi terbuka (2) Motivasi inspirasional kepala madrasah juga memberikan motivasi kepada guru melalui penghargaan, dukungan terhadap pengembangan profesionalisme, (3) stimulasi intelektual kepala madrasah mendorong inovasi pembelajaran melalui supervisi, evaluasi, *workshop*, dan kegiatan MGMP. Selain itu, (4) implikasi dari kepemimpinan terlihat dari meningkatnya kinerja guru, berkembangnya budaya kerja yang lebih baik, bertambahnya kepercayaan masyarakat terhadap madrasah, serta adanya upaya nyata dalam peningkatan prestasi siswa dan kualitas lulusan di MAN 1 Ponorogo.

ABSTRACT

Saputri, Angellica Harlinda Della. 2026. *Transformational Leadership of the Madrasah Principal in Improving Educational Quality at Madrasah Aliyah Negeri 1 Ponorogo*. Sarjana's Thesis, Islamic Education Management, Faculty of Tarbiyah and Teacher, State Islamic University of Kiai Ageng Muhammad Besari Ponorogo. Advisor: Dr. Umar Sidiq, M.Ag.

Keywords: *Transformational Leadership, Madrasah Principal, Educational Quality.*

This research is motivated by the importance of the role of the madrasah principal in improving the quality of education through leadership that can bring about change, build motivation, and develop human resources. However, in practice, various problems remain, such as the effectiveness of inter-sectoral coordination that is not optimal and the level of teacher innovation that is uneven in developing learning. This condition indicates that improving the quality of education does not only depend on administrative aspects, but also requires transformational leadership that can strengthen vision, exemplary behavior, motivation, and innovation. At MAN 1 Ponorogo, the madrasah principal implements transformational leadership by strengthening coordination, developing teacher professionalism, and encouraging learning innovation as an effort to improve the quality of education.

This research aims to describe and analyze the idealized influence of the madrasah principal in improving educational quality, the inspirational motivation of the madrasah principal in improving educational quality, the intellectual stimulation of the madrasah principal in improving educational quality, and the implications of the madrasah principal's transformational leadership in improving educational quality at MAN 1 Ponorogo.

This research uses a qualitative approach with a descriptive type of study. Data collection techniques were carried out through interviews, observation, and documentation. The research subjects consisted of the madrasah principal, the vice principal for curriculum, and teachers. The data were analyzed using the Miles, Huberman, and Saldana model, data collection, data condensation, data display, and conclusion drawing. The validity of the data was tested through source triangulation and technique triangulation.

The results of the research show that the transformational leadership reflects (1) idealized influence through a clear vision, discipline, responsibility, and open communication (2) the inspirational motivation of the madrasah principal also provides encouragement to teachers through appreciation and support for professional development (3) the intellectual stimulation of the madrasah principal encourages innovation in learning through supervision, evaluation, workshops, and MGMP activities. In addition (4) the implications of this leadership can be seen in the improvement of teacher performance, the development of a better work culture, the increasing trust of the community in the madrasah, and concrete efforts to improve student achievement and the quality of graduates at MAN 1 Ponorogo.

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah Swt, atas Rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat diberikan kemudahan dan kelancaran dalam menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad Saw yang telah menuntun umat manusia menuju jalan yang benar.

Penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan berkat kerjasama, dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak, sehingga penulis dapat menyelesaikannya dengan baik dan lancar. Meski demikian, penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam penulisan maupun isi skripsi ini. Penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari dukungan dan bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Evi Muafiah, M.Ag., selaku Rektor UIN Kiai Ageng Muhammad Besari Ponorogo yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas kepada penulis untuk menempuh pendidikan hingga tahap akhir.
2. Prof. Dr. Mukhibat, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Kiai Ageng Muhammad Besari Ponorogo yang telah memberikan dukungan dalam proses penulis akademik.
3. Ibu Afni Ma'rufah, M.Pd., selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN Kiai Ageng Muhammad Besari Ponorogo yang telah memberikan arahan dan kebijakan akademik selama studi.
4. Dr. Umar Sidiq, M.Ag., selaku Dosen Pembimbing yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini sejak awal hingga selesai.

5. Dr. Nuruun Nahdiyyah K.Y., M.Pd.I., selaku Kepala madrasah MAN 1 Ponorogo yang telah memberikan izin penulis untuk melaksanakan penelitian.
6. Bapak Mashuri, M.Sc., selaku Waka dan Guru MAN 1 Ponorogo yang telah memberikan informasi dan membantu peneliti selama proses pengambilan data dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini. Semoga kebaikan kalian dibalas oleh Allah Swt.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan menjadi amal kebaikan yang senantiasa diridhoi oleh Allah Swt dan mendapatkan balasan yang berlipat ganda untuk semua pihak. Penulis menyadari bahwa laporan ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan masukan berupa kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak. Semoga laporan ini dapat memberikan manfaat khususnya bagi penulis dan bagi para pembaca.

Ponorogo, 25 April 2026

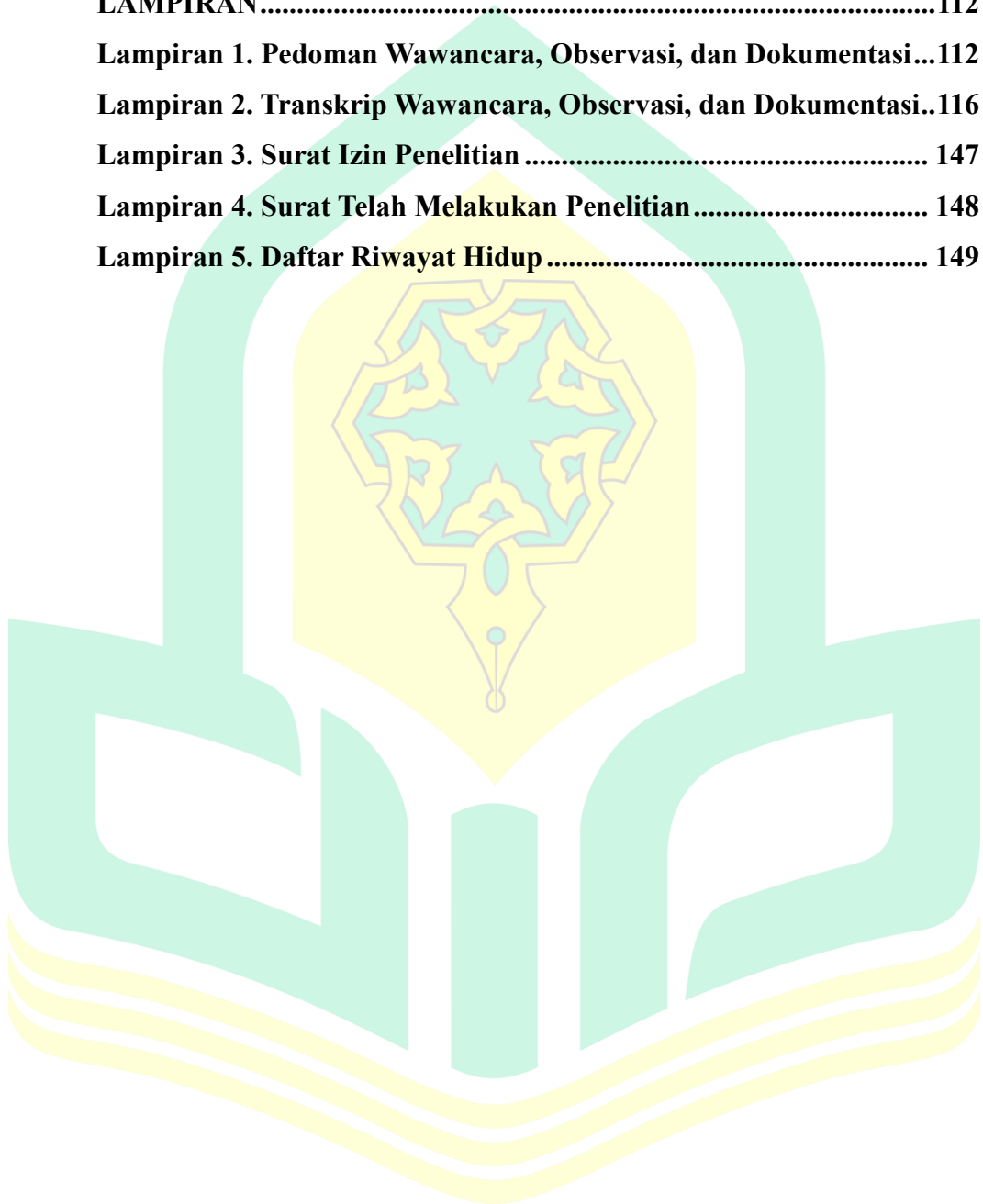
Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
PERYATAAN KEASLIAN TULISAN	v
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
MOTO	ix
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Fokus Penelitian	8
C. Rumusan Masalah	9
D. Tujuan Penelitian	9
E. Manfaat Penelitian.....	9
F. Sistematika Pembahasan.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
A. Kajian Teori.....	12
1. Kepemimpinan Transformasional.....	12
2. Mutu Pendidikan	29
B. Kajian Penelitian Terdahulu.....	34
C. Kerangka Berfikir.....	41
BAB III METODE PENELITIAN	43
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	43
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	44
C. Data dan Sumber Data	45

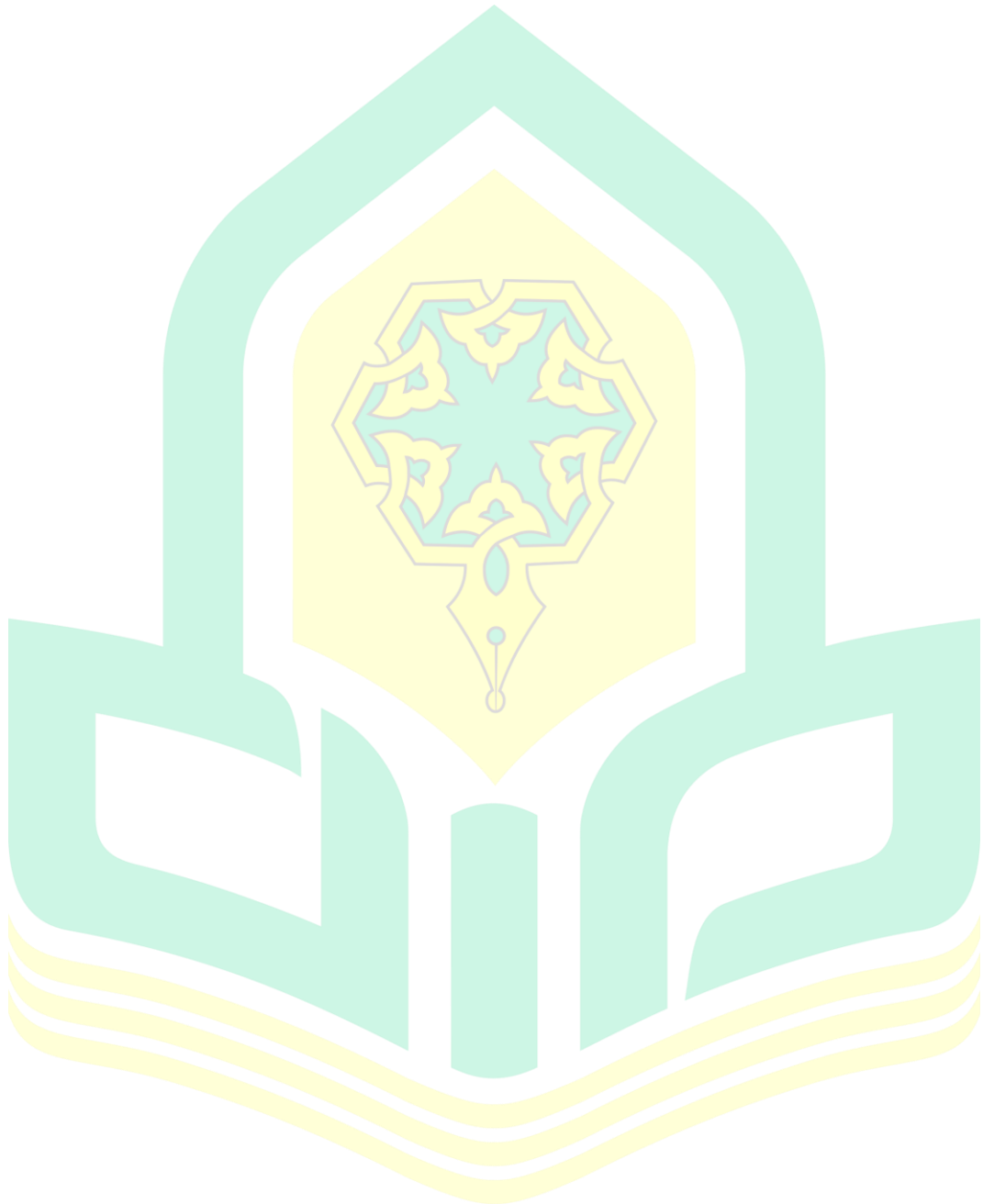
D. Teknik Pengumpulan Data.....	46
E. Teknik Analisis Data	48
F. Pengecekan Keabsahan Data	52
G. Tahapan Penelitian	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	55
A. Gambaran Umum Latar Penelitian	55
1. Sejarah Berdirinya MAN 1 Ponorogo	55
2. Profil MAN 1 Ponorogo.....	56
3. Visi, Misi dan Tujuan MAN 1 Ponorogo.....	57
4. Struktur Organisasi MAN 1 Ponorogo.....	60
5. Keadaan Guru, Tenaga Kependidikan dan Siswa MAN 1 Ponorogo	60
B. Deskripsi Hasil Penelitian	62
1. Idealisasi Pengaruh Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN 1 Ponorogo	62
2. Motivasi inspirasional — Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN 1 Ponorogo	69
4. Implikasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN 1 Ponorogo	81
C. Pembahasan.....	86
1. Analisis Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Membangun Komunikasi dan Koordinasi Antar Bidang untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN 1 Ponorogo	86
2. Analisis Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Inovasi Guru untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN 1 Ponorogo	95
3. Analisis Implikasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN 1 Ponorogo	99

BAB V PENUTUP	104
A. Kesimpulan.....	104
B. Saran	106
DAFTAR PUSTAKA.....	108
LAMPIRAN.....	112
Lampiran 1. Pedoman Wawancara, Observasi, dan Dokumentasi...	112
Lampiran 2. Transkrip Wawancara, Observasi, dan Dokumentasi..	116
Lampiran 3. Surat Izin Penelitian	147
Lampiran 4. Surat Telah Melakukan Penelitian	148
Lampiran 5. Daftar Riwayat Hidup	149



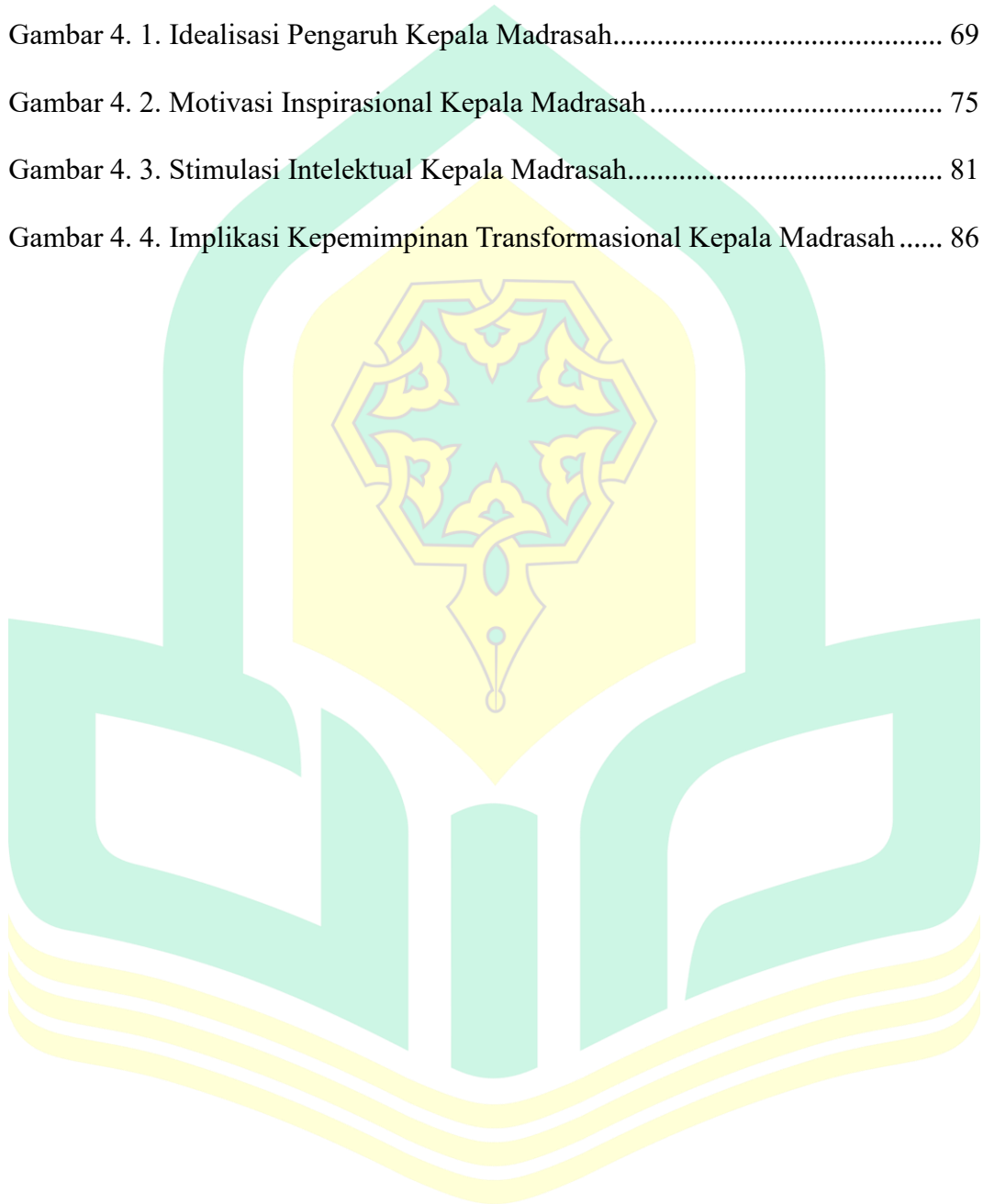
DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian.....	30
---	----



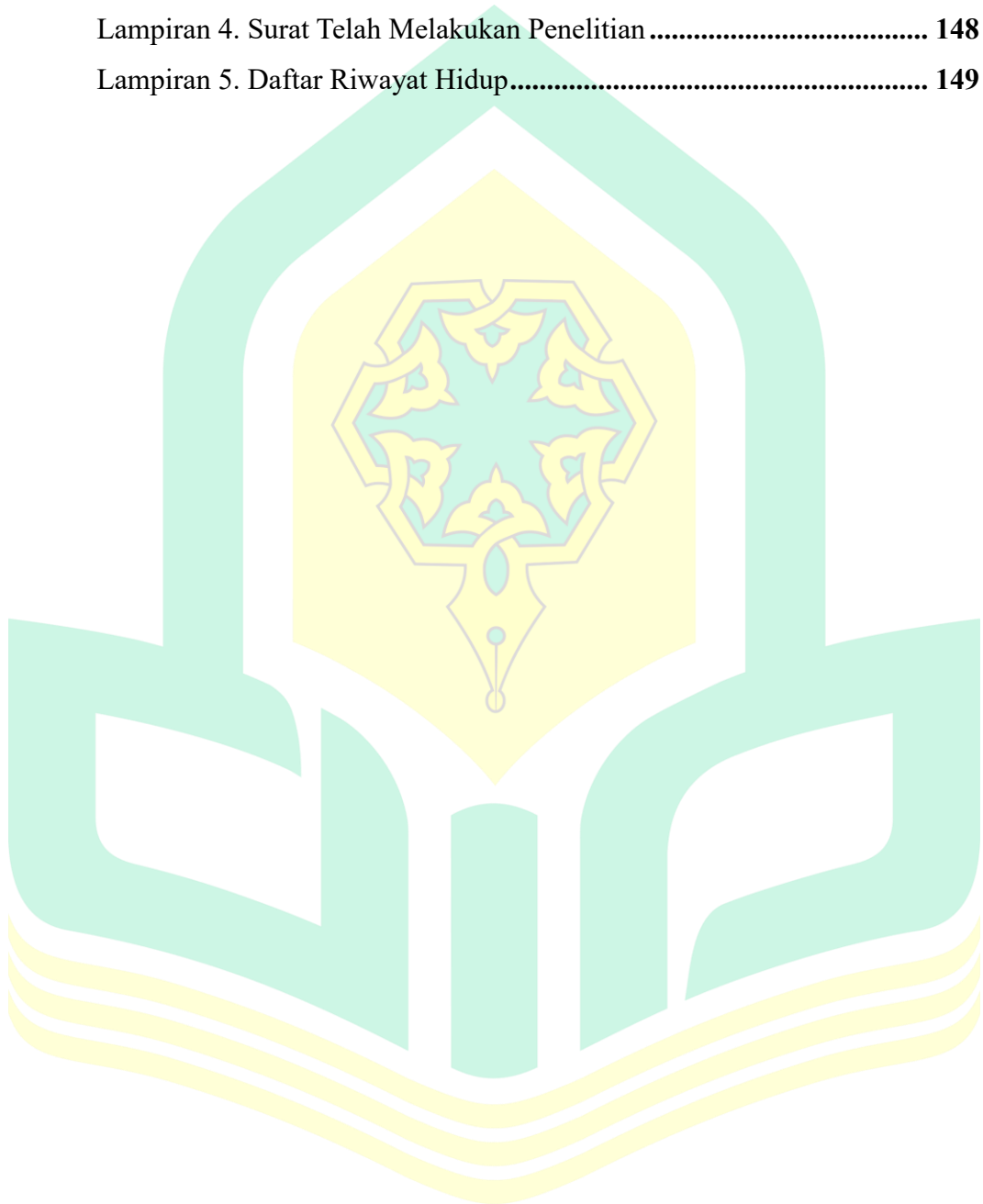
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1. Kerangka Berfikir Penelitian.....	38
Gambar 3. 1. Analisis Data Menurut Miles, Huberman, dan Saldana	51
Gambar 4. 1. Idealisasi Pengaruh Kepala Madrasah.....	69
Gambar 4. 2. Motivasi Inspirasional Kepala Madrasah	75
Gambar 4. 3. Stimulasi Intelektual Kepala Madrasah.....	81
Gambar 4. 4. Implikasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah	86



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Pedoman Wawancara, Observasi, dan Dokumentasi.....	112
Lampiran 2. Transkrip Wawancara, Observasi, dan Dokumentasi	116
Lampiran 3. Surat Izin Penelitian.....	147
Lampiran 4. Surat Telah Melakukan Penelitian	148
Lampiran 5. Daftar Riwayat Hidup.....	149



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan komponen madrasah agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan memiliki peran strategis dalam merencanakan, mengorganisasikan, mengawasi, serta mengevaluasi seluruh kegiatan pendidikan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala madrasah dalam membangun budaya mutu dan kinerja yang profesional.²

Kepala madrasah tidak hanya bertugas sebagai administrator, tetapi juga monitor dan penggerak perubahan yang mampu mendorong peningkatan kinerja guru. Oleh karena itu, kepemimpinan kepala madrasah menjadi salah satu faktor penting dalam mewujudkan visi, misi, tujuan madrasah melalui program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap agar mampu untuk meningkatkan mutu pendidikan.³ Peningkatan mutu pendidikan tidak hanya bergantung pada kurikulum maupun sarana dan prasarana, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan kepala madrasah yang memiliki peran utama sebagai penggerak perubahan

² Isti Fatonah, "Kepemimpinan Pendidikan", *Journal Tarbawiyah Vol. 10 No. 2* 10 (2013): 109–25.

³ Abdul Rahmat, *Kepemimpinan Pendidikan* (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2021), 66.

agar pelaksanaan pendidikan dapat berlangsung secara optimal dan efektif.⁴

Upaya peningkatan mutu lembaga pendidikan Islam harus disertai dengan tekad untuk melakukan perubahan ke arah yang lebih baik.⁵

Pengelolaan kepemimpinan transformasional relevan dengan kebutuhan madrasah masa kini. Kepemimpinan ini tidak hanya menekankan administrasi tetapi juga perubahan nilai, pemberdayaan guru, penguatan motivasi dan pengembangan kreativitas untuk mencapai mutu pendidikan. Pemimpin harus mampu memengaruhi bawahannya serta bertanggung jawab terhadap jalannya madrasah agar dapat berlangsung dengan baik. Dalam konteks ini, kepala madrasah memegang peranan penting untuk memajukan organisasi. Salah satu kepemimpinan yang sesuai dalam hal ini adalah kepemimpinan transformasional. Peningkatan kualitas lembaga pendidikan Islam harus dibarengi dengan tekad perubahan yang lebih baik, tidak hanya berhenti pada tatanan rutinitas, akan tetapi perilaku inovasi terhadap kualitas lembaga pendidikan Islam.⁶ Pengelolaan kepemimpinan transformasional relevan dengan kebutuhan madrasah masa kini. Kepemimpinan ini tidak hanya menekankan administrasi, tetapi juga perubahan nilai, pemberdayaan guru, penguatan motivasi, dan pengembangan kreativitas untuk mencapai mutu pendidikan. Pemimpin harus mampu memengaruhi bawahannya serta bertanggung jawab terhadap jalannya madrasah agar dapat berlangsung dengan baik.

⁴ Abd. Hamid, "Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam", *Penelitian Sosial dan Keagamaan* 13, no. Desember (2023): 1–12.

⁵ Aldo Redho Syam, "Konsep Kepemimpinan Bermutu dalam Pendidikan Islam", *At-Ta'dib* 12, no. 2 (2017):2, <https://doi.org/10.21111/at-tadib.v12i2.1214>.

⁶ Aldo Redho Syam, 4.

Kepala madrasah berperan sebagai pemimpin, manajer, administrator, sekaligus supervisor dalam mengelola seluruh kegiatan di sekolah.⁷ Sebagai suatu organisasi kesuksesan lembaga pendidikan tidak hanya ditentukan oleh pemimpin madrasah tetapi proses lembaga pendidikan untuk menjamin teraplikasinya peraturan dan perundangan di lembaga pendidikan dalam perannya tersebut. Keberhasilan sangat berkaitan dengan peran kepala madrasah sebagai pemimpin yang mampu menggerakkan madrasah untuk bekerja secara terarah dan berkesinambungan.⁸

Secara ideal, madrasah sebagai institusi pendidikan berbasis Islam diharapkan mampu menghasilkan lulusan yang berprestasi baik dalam bidang akademik maupun nonakademik, memiliki akhlak mulia, disiplin, berkepribadian positif, serta mampu beradaptasi dengan perkembangan zaman. Mutu pendidikan yang baik terlihat dari profesionalitas guru, pengelolaan madrasah yang efektif, budaya sekolah yang religius, serta partisipasi seluruh warga madrasah dalam mewujudkan tujuan lembaga. Secara konseptual, kepala madrasah berperan sebagai pemimpin yang menentukan arah, membangun visi misi bersama, dan menciptakan suasana pembelajaran yang mendukung bagi guru maupun peserta didik.⁹

Namun dalam realitanya, tidak semua madrasah mampu mewujudkan kondisi ideal tersebut secara optimal. Berbagai penelitian lapangan

⁷ Hafizhah Zahro and R Muhammad Wildan A, "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai Motivator dalam Peningkatan Kinerja Guru pada Sekolah Umum dan Madrasah", 2023, 83–93, <https://doi.org/10.69966/mjemias.v3i1.320>.

⁸ Abd Wahab and Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2017), 114.

⁹ Bintang Saema Gunawan and Sella Cahyani, "Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dan Peningkatan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Iman Bandung", *Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah* (Shibyan, 2024), 2-3.

menunjukkan adanya sejumlah kendala yang sering dihadapi, seperti keterbatasan kompetensi dan kapasitas sumber daya manusia. Selain itu, peran kepala madrasah masih sering terfokus pada tugas-tugas administratif, sehingga aspek pemberian motivasi dan pengembangan profesional guru kurang mendapat perhatian. Keterbatasan sarana dan prasarana juga menjadi faktor penghambat, terutama dalam penerapan pembelajaran berbasis teknologi.¹⁰ Fenomena kepemimpinan transformasional juga ditemukan di MAN 1 Ponorogo. Secara umum, kepemimpinan transformasional telah diterapkan dalam pengelolaan madrasah. Kepala madrasah berperan sebagai penggerak perubahan dengan membangun visi mutu, memberikan motivasi kepada guru, serta mendorong pengembangan kompetensi pendidik. Namun, setelah adanya pergantian kepala madrasah, terdapat beberapa tantangan dalam menjaga konsistensi peningkatan mutu pendidikan. koordinasi antar bidang yang belum sepenuhnya optimal. Kondisi ini muncul sebagai dampak dari pergantian kepemimpinan yang baru berlangsung, sehingga pola komunikasi dan koordinasi antar bidang belum terbentuk secara solid. Beberapa guru masih memerlukan penguatan dalam aspek kinerja dan koordinasi, tingkat inovasi guru yang belum merata. Tidak semua guru memiliki kapasitas dan motivasi yang setara dalam mengembangkan metode pembelajaran belum menngoptimalkan hasil pelatihan yang sudah diikuti.

¹⁰ Arfiana Sihombing, "Inovasi Pendidikan Madrasah (Innovation in Madrasah Education)" 3, no. 1 (2025): 22–35.

Berdasarkan pentingnya peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan, dalam manajemen kualitas dikenal salah satu pendekatan kepemimpinan yang berkembang, yaitu kepemimpinan transformasional. Pemimpin transformasional melakukan perubahan menyeluruh pada organisasi melalui proses transformasi menuju visi yang lebih baik dan terarah.¹¹ Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mampu memberikan pengaruh positif melalui keteladanan, motivasi, pengembangan kreativitas, dan perhatian terhadap individu dalam organisasi sebagaimana yang dikemukakan oleh Bass dan Riggio menjelaskan bahwa model ini terdiri dari empat aspek utama, yaitu: *idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration*.¹²

Dalam konteks pendidikan, kepala madrasah yang menerapkan kepemimpinan transformasional terbukti mampu meningkatkan kinerja guru serta mutu melalui inspirasi, arahan, dan pemberdayaan peningkatan mutu pendidikan.¹³ MAN 1 Ponorogo merupakan salah satu sekolah madrasah Aliyah di Ponorogo yang memiliki kualitas cukup bagus, kepala madrasah memiliki peran strategis dalam membentuk dan mengarahkan mutu pendidikan, sebagai pemimpin, kepala madrasah tidak hanya melaksanakan fungsi administratif, tetapi juga berperan sebagai penggerak perubahan melalui ciri-ciri kepemimpinan transformasional di madrasah ini

¹¹ M. Nur Nasution, *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Manajemen)* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2005), 215.

¹² Bernard M. Bass and Ronald, *Transformational Leadership* (Mahwah Jersey London: Lawrence Erlbaum Associates, 2006), 6-7.

¹³ Sucma Berlian et al., "Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Tim di Era Digital" 4, no. 3 (2025): 460–68.

terlihat dari keteladanan dalam sikap dan kedisiplinan, kemampuan memberikan motivasi, dan semangat kerja kepada guru serta tenaga kependidikan, serta dorongan terhadap inovasi pembelajaran dan pengembangan profesionalitas guru. Selain itu, manajemen madrasah telah tertata dengan baik melalui kerja sama tim dan koordinasi yang sistematis dalam mendukung program peningkatan mutu.

Beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Subaidi dalam penelitiannya yang berjudul *Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Madrasah Praktik Kepemimpinan Transformasional di MA Matholi'ul Huda Bugel Jepara* menunjukkan bahwa kepala madrasah mengimplementasikan empat dimensi kepemimpinan transformasional idealisasi pengaruh, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Penerapan kepemimpinan tersebut berhasil membangun kepercayaan, meningkatkan keterlibatan guru, dan mendorong peningkatan mutu madrasah, yang terlihat dari capaian akademik dan indikator kualitas lainnya.¹⁴

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Sugiarto & Ahmad Farid dalam penelitiannya yang berjudul *Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Mutu Madrasah Ibtidaiyah* menunjukkan bahwa kepala madrasah bersikap inklusif dan visioner menerapkan strategi *input* proses *output* seleksi SDM, perbaikan proses pembelajaran, serta berorientasi pada

¹⁴ Subaidi, “*Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Madrasah*”, *Jurnal Pendidikan Agama Islam* 2, no. 2 (2018): 101–10.

hasil yang berkualitas sehingga dampak positif terhadap iklim sekolah, motivasi guru, dan pencapaian mutu pendidikan.¹⁵

Hasil observasi awal menunjukkan bahwa Madrasah Aliyah Negeri 1 Ponorogo menunjukkan adanya dinamika yang relevan dengan konsep kepemimpinan transformasional. Sebagai madrasah unggulan di bawah naungan Kementerian Agama, Madrasah Aliyah Negeri 1 Ponorogo telah menerapkan berbagai program peningkatan mutu, seperti penguatan kurikulum berbasis digital, pembinaan kompetensi guru melalui kegiatan MGMP internal untuk mendorong inovasi pembelajaran, serta pembinaan prestasi akademik dan nonakademik yang dicapai oleh peserta didik. Dalam pelaksanaan program tersebut, kepala madrasah menunjukkan karakteristik kepemimpinan transformasional melalui keteladanan, pemberian motivasi, dorongan terhadap inovasi pembelajaran, pengembangan budaya disiplin dan religius, serta komunikasi yang terbuka dengan seluruh warga madrasah. Kondisi ini menunjukkan bahwa dimensi kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam mendukung peningkatan mutu pendidikan di madrasah. Maka dari itu, sangat relevan untuk memasukkan dimensi kepemimpinan transformasional ke dalam kajian mutu pendidikan di sekolah madrasah. Dalam konteks lembaga seperti MAN 1 Ponorogo sebuah madrasah negeri yang memiliki reputasi cukup baik dan menghadapi tantangan di era digital dan perubahan kurikulum, dalam penguatan model kepemimpinan transformasional menjadi sangat

¹⁵ Sugiarto and Ahmad Farid, “Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Mutu Madrasah Ibtidaiyah”, Jurnal Kependidikan 13, no. 2 (2024): 1767–80.

penting untuk menggerakkan perubahan inovasi, dan peningkatan mutu secara berkelanjutan.

Meskipun berbagai upaya peningkatan mutu telah dilaksanakan, MAN 1 Ponorogo masih menghadapi sejumlah tantangan, antara lain koordinasi antarbidang yang belum berjalan secara optimal serta tingkat inovasi guru yang masih bervariasi dalam pelaksanaan pembelajaran. Situasi tersebut menunjukkan pentingnya kajian yang lebih mendalam mengenai peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam mengatasi berbagai kendala tersebut sekaligus mendorong peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan. Atas dasar itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis implementasi kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Ponorogo.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis memfokuskan bagaimana kepemimpinan transformasional kepala madrasah diterapkan untuk meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Ponorogo. Penelitian ini memiliki fokus yang berbeda dengan penelitian terdahulu karena mengkaji kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam membangun komunikasi dan koordinasi antarbidang, meningkatkan inovasi guru, serta implikasinya terhadap peningkatan mutu pendidikan di MAN 1 Ponorogo. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baru dalam pengembangan kajian kepemimpinan transformasional di lingkungan madrasah.

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana idealisasi pengaruh kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Ponorogo?
2. Bagaimana motivasi inspirasional kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Ponorogo?
3. Bagaimana stimulasi intelektual kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Ponorogo?
4. Bagaimanakah implikasi kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Ponorogo?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis idealisasi pengaruh kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Ponorogo.
2. Untuk memaparkan dan menganalisis motivasi inspirasional kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Ponorogo.
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis stimulasi intelektual kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Ponorogo.
4. Untuk menganalisa implikasi kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Ponorogo.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam bidang Manajemen Pendidikan Islam, terutama tentang bagaimana implementasi kepemimpinan transformasional di lembaga pendidikan

Islam seperti Madrasah Aliyah Negeri. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat referensi atau acuan bagi penelitian lain yang membahas kepemimpinan terhadap mutu pendidikan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Kepala Madrasah, hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan refleksi dan panduan praktis dalam mengembangkan gaya kepemimpinan transformasional yang lebih efektif untuk meningkatkan mutu madrasah secara menyeluruh.
- b. Bagi guru dan tenaga kependidikan, penelitian ini diharapkan dapat menumbuhkan motivasi dan kesadaran akan pentingnya kolaborasi, inovasi, serta keterlibatan aktif dalam mendukung visi dan misi madrasah.
- c. Bagi Madrasah Aliyah Negeri 1 Ponorogo, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan strategis dalam merumuskan kebijakan pengembangan mutu pendidikan berbasis kepemimpinan transformasional, baik dalam aspek manajemen, supervisi, maupun pengembangan sumber daya manusia.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan dalam menggambarkan isi dari laporan ini, maka disusun sistematika penulisan. Berikut merupakan bagian-bagian sistematika dalam penelitian ini:

Bab I Pendahuluan memuat latar belakang masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika pembahasan, serta jadwal penelitian.

Bab II Kajian Pustaka memuat kajian teori, penelitian terdahulu, serta kerangka berfikir. Kajian teori membahas tentang landasan teoritis yang terkait dengan penelitian. Kajian penelitian terdahulu yaitu telaah terhadap penelitian terdahulu yang memiliki relevansi dengan penelitian yang akan dilakukan. Sedangkan kerangka berfikir merupakan alur keterkaitan dalam penelitian.

Bab III Metode penelitian. Bab ini memuat dan jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan data, serta tahapan-tahapan penelitian.

Bab IV Berisikan uraian mengenai gambaran latar penelitian, deskripsi data serta pembahasan hasil penelitian.

Bab V berisi penutup yang merupakan bab terakhir dari keseluruhan pembahasan mulai bab I sampai bab V. Pada bab ini disajikan kesimpulan dan saran untuk memudahkan pembaca memahami inti penelitian.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kepemimpinan Transformasional

a. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan merupakan terjemah dari istilah (*leadership*) yang berasal dari kata (*leader*).¹⁶ kepemimpinan transformasional terdiri dari dua istilah, yaitu (*leadership*) dan transformasional (*transformation*)¹⁷. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam mengarahkan, mengoordinasikan dan membimbing anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditentukan¹⁸.

Istilah transformasional berasal dari kata *to transform*, yang berarti mengubah atau mentransformasikan sesuatu ke dalam bentuk lain yang lebih baik atau berbeda. Sementara itu, kepemimpinan menggambarkan kemampuan seorang pemimpin dalam mewujudkan visi menjadi realitas serta mengembangkan potensi individu maupun organisasi menjadi kekuatan nyata yang produktif.¹⁹ Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional dapat dipahami sebagai suatu gaya kepemimpinan yang menitik beratkan

¹⁶ Umar Sidiq and Khoirussalim, *Kepemimpinan Pendidikan* (Ponorogo: CV. Nata Karya, 2021), 1.

¹⁷ Sudarman Danim, *Menjadi Komunitas Pembelajar Kepemimpinan Transformasional dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran* (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), 53.

¹⁸ Asep Nababan and Mudatsir, *Kepemimpinan Pendidikan Teori Dan Praktik Di Sekolah* (Banten: PT. Sada Kurnia Pustaka, 2025), 6.

¹⁹ Asep Nababan and Mudatsir, 6-7.

pada kemampuan untuk menginspirasi, memotivasi, dan memperdayakan bawahan agar mampu menciptakan perubahan positif dan mendasar baik di tingkat personal maupun sistem organisasi itu menyeluruh.²⁰

Umar Sidiq berpendapat bahwa etika utama dalam kepemimpinan adalah tanggung jawab. Setiap manusia yang hidup di dunia ini pada hakikatnya adalah pemimpin. Oleh sebab itu, sebagai pemimpin manusia memiliki tanggung jawab, paling tidak terhadap dirinya sendiri.²¹ Menurut Greenbreg dan Baron dalam bukunya Syamsudin kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang memanfaatkan karisma untuk membawa perubahan serta memperbarui organisasi. Pemimpin tipe ini mampu membangkitkan emosi yang mendalam pada para pengikutnya dan berperan dalam mentransformasi melalui proses pembelajaran serta dorongan menuju kemandirian.²² Sementara itu, Menurut Yukl dalam bukunya Syamsudin menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang mampu menciptakan kondisi di mana para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan rasa hormat terhadap pemimpin, serta terdorong untuk melakukan lebih dari yang diharapkan.²³

²⁰Sentot Imam Wahjono et al., “*Kepemimpinan Transformasional*”, Universitas Muhammadiyah Surabaya (2023), 4.

²¹ Umar Sidiq, “Kepemimpinan dalam Islam: Kajian Tematik dalam Al-Qur’an dan Hadist” Jurusan Tarbiyah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Ponorogo, 12, No.1 (2024): 127–41.

²² Syamsudin, *Optimalisasi OCB (Organizational, Citizenship Behavior) Guru: Perspektif Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Interpersonal, dan Motivasi Kerja* (NTB: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia, 2022), 18.

²³ Syamsudin, 19.

kepemimpinan transformasional merupakan perilaku pemimpin yang mampu menciptakan kondisi saling memotivasi, membangkitkan emosi yang kuat, serta mendorong proses saling meningkatkan ke tingkat moralitas yang lebih tinggi. Hal ini didasarkan pada kepercayaan, rasa hormat, kesetiaan dan kebanggaan terhadap pentingnya kebersamaan dalam mencapai tujuan bersama, sehingga pemimpin dapat menggerakkan bawahannya untuk mencapai kinerja yang melampaui harapan demi terwujudnya tujuan organisasi.²⁴

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang berfokus pada perubahan nilai-nilai yang mendasar, dengan tujuan mengarahkan dan menginspirasi orang-orang untuk mencapai sasaran jangka panjang yang lebih bermakna. Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin dalam memberikan inspirasi dan motivasi kepada para pengikutnya agar dapat mencapai hasil yang melampaui harapan awal, serta memperoleh kepuasan dari penghargaan yang bersifat internal.²⁵

Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk bekerja bersama orang lain dalam upaya mengubah dan mengoptimalkan berbagai sumber daya yang dimiliki guna mencapai tujuan yang bernilai sesuai dengan sasaran yang

²⁴ Syamsudin, 22.

²⁵ A. Kokasih, *Kepemimpinan Transformasional* (Tangerang: Indigo Media, 2020), 29.

telah ditentukan sebelumnya. Sumber daya tersebut meliputi pimpinan, staf, bawahan, guru, serta unsur lain yang terlibat dalam organisasi. Secara konseptual, kepemimpinan transformasional juga dapat dipahami sebagai suatu pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada upaya mengubah cara pandang, menumbuhkan semangat, serta menginspirasi anggota organisasi agar mau memberikan kinerja dan dedikasi yang lebih tinggi demi tercapainya tujuan bersama.²⁶

Pada diri pemimpin transformasional terdapat hubungan yang konstruktif dengan para bawahannya. Pemimpin transformasional mampu memberikan motivasi bawahan untuk bekerja lebih baik dari yang mereka harapkan sendiri, dengan cara meningkatkan makna dan nilai dari setiap tugas yang dilakukan. Selain itu, pemimpin juga mendorong bawahannya untuk mengutamakan kepentingan organisasi di atas masalah pribadi, sekaligus membantu mereka mencapai tingkat kebutuhan dan perkembangan diri yang lebih tinggi.²⁷ Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk keluar dari pola budaya yang sudah ada dan memulai proses perubahan secara evolusioner dengan langkah yang lebih cepat. Kepemimpinan transformasional seorang pemimpin memiliki tanggung jawab untuk menyelaraskan, menciptakan, serta memberdayakan. Dalam hal ini, pemimpin melakukan transformasi

²⁶ Sugiarto and Ahmad Farid, “Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Mutu Madrasah Ibtidaiyah” *Jurnal Kependidikan* 13, no.2 (2024): 1767.

²⁷ Bahar Agus Setiawan and Abdul Muthith, *Transformasional Leadership: Illustration in The Education Organization* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), 9.

organisasi dengan cara mengintegrasikan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya, membangun budaya organisasi yang mendorong kebebasan berpendapat, serta memberdayakan setiap individu agar dapat berkontribusi secara optimal terhadap kemajuan organisasi.²⁸

Seorang kepala madrasah dapat dikatakan menerapkan prinsip kepemimpinan transformasional apabila pemimpin mampu mengarahkan dan mengubah potensi sumber daya baik sumber daya manusia, sarana, maupun kondisi yang ada menjadi kekuatan yang efektif untuk mencapai tujuan-tujuan reformasi sekolah.²⁹

Kepala madrasah akan mencapai keberhasilan apabila ia memiliki pemahaman yang mendalam terhadap tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankannya. Dengan demikian, kepemimpinan tercermin dalam proses ketika seseorang mampu mengarahkan, membimbing, memengaruhi, serta mengendalikan pikiran, perasaan, dan perilaku orang lain. Untuk mencapai tujuan secara efektif, dibutuhkan sosok pemimpin yang profesional, yakni pemimpin yang memahami peran dan kewajibannya serta melaksanakannya dengan penuh tanggung jawab. Selain itu, pemimpin juga perlu membangun hubungan kerja yang harmonis dengan bawahannya agar tercipta lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif, di mana setiap individu memiliki kebebasan

²⁸ Muhaemin, *Manajemen Pendidikan Aplikasi dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), 29-30.

²⁹ Denim Sudarwa, *Menjadi Komunitas Pembelajar Kepemimpinan Transformasional dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran* (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), 54.

untuk mengembangkan ide dan gagasan demi terwujudnya tujuan bersama yang telah direncanakan.³⁰

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan suatu gaya kepemimpinan yang berfokus pada upaya perubahan, pengembangan, dan pemberdayaan sumber daya organisasi melalui kemampuan pemimpin dalam memberikan inspirasi, motivasi, serta pengaruh positif kepada anggota organisasi guna mewujudkan tujuan bersama. Kepemimpinan ini didasarkan pada hubungan yang dilandasi kepercayaan, penghargaan, loyalitas, dan komitmen yang kuat antara pemimpin dan bawahan, sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis, kondusif, dan produktif. Pemimpin transformasional tidak hanya berorientasi pada pencapaian target organisasi, tetapi juga berupaya mengembangkan potensi individu, meningkatkan nilai moral, serta membangun budaya organisasi yang mendukung kemajuan. Melalui keteladanan, dorongan motivasi, dan pemberian kesempatan untuk berkembang, pemimpin mampu menggerakkan anggota organisasi agar bekerja secara optimal bahkan melampaui standar yang telah ditetapkan, serta menempatkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi. Dalam konteks pendidikan, kepala madrasah yang menerapkan kepemimpinan transformasional dapat mengelola dan mengoptimalkan berbagai sumber daya yang

³⁰Amril Mustofa, "Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu", *Annual Conference on Islamic Education Management*, 2021, 7–9.

dimiliki untuk mendukung perubahan, inovasi, serta peningkatan mutu pendidikan. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional memiliki peran yang sangat penting dalam mewujudkan organisasi pendidikan yang progresif, adaptif, inovatif, dan berkelanjutan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, kepemimpinan transformasional memiliki peran yang sangat penting dalam mendorong perubahan dan peningkatan mutu pendidikan. Harsoyo menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan yang mampu menginspirasi anggota organisasi untuk berkomitmen terhadap visi dan tujuan lembaga, mendorong inovasi dalam pemecahan masalah, serta mengembangkan kapasitas sumber daya manusia melalui pembinaan, bimbingan, dan dukungan yang berkelanjutan. Kepemimpinan transformasional Avolio dan Bass terdiri atas empat dimensi utama, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Apabila keempat dimensi tersebut diterapkan secara optimal oleh kepala madrasah, maka akan tercipta lingkungan kerja yang efektif, peningkatan profesionalisme guru, serta peningkatan mutu pendidikan di lembaga pendidikan Islam.³¹

³¹ Roni Harsoyo, Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam, *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 3, no. 2 (2022): 247–62.

b. Komponen Kepemimpinan Transformasional

Komponen adalah bagian yang tidak terpisahkan dari suatu kesatuan. Apabila istilah komponen dikaitkan dengan kepemimpinan transformasional, maka yang dimaksudkan adalah unsur-unsur yang secara bersama-sama membentuk suatu praktik kepemimpinan transformasional dapat dinilai efektif apabila seorang pemimpin mampu mengimplementasikan sebagian ataupun keseluruhan komponen transformasional dalam menjalankan tugasnya.³²

Menurut Avolio dan Bass dalam bukunya Bahar Agus Setiawan dan Abdul Muthith kepemimpinan transformasional memiliki empat komponen, yakni idealisasi pengaruh, motivasi inspirasional, konsistensi individual, dan stimulasi intelektual. Berikut penjabaran empat komponen tersebut.³³

1) Idealisasi pengaruh (*Idealized Influence*)

Idealisasi pengaruh merujuk pada perilaku pemimpin yang menunjukkan standar moral dan etika yang tinggi, memberikan arah pandang dan kesadaran terhadap visi organisasi, serta menampilkan keyakinan dan integritas yang kuat. Pemimpin pada tahap ini mampu menumbuhkan rasa hormat, kebanggaan, dan kepercayaan dari para pengikutnya sehingga memunculkan komitmen kerja serta kinerja sesuai harapan. Untuk dapat

³² Bahar Agus Setiawan and Abdul Muhith, *Transformasional Leadership: Illustration in The Education Organization* (Jakarta: Rajawali Press, 2013), 128.

³³ Nining Khurrotul Aini, *Model Kepemimpinan Transformasional Pondok Pesantren* (Surabaya: CV. Jagad Media Publishing, 2021), 49-50.

menjalankan peran ini, pemimpin perlu memiliki keyakinan diri yang kuat, visi yang jelas, komitmen yang tinggi, ketekunan, serta kemampuan memengaruhi emosi dan motivasi bawahannya.³⁴ Menurut Robbins dalam bukunya Lusy Mukhlisiana komunikasi dalam organisasi berfungsi sebagai pengendalian perilaku anggota, pembangkit motivasi, dan memberikan informasi dalam pengambilan keputusan. Salah satu wujud nyata idealisasi pengaruh dalam konteks madrasah adalah kemampuan pemimpin membangun komunikasi yang terbuka dan efektif dengan seluruh madrasah sekolah. Komunikasi bukan sekedar penyampaian dari atasan ke bawahan, melainkan membangun kepercayaan, memperkuat komitmen bersama, dan menumbuhkan rasa tanggung jawab di madrasah.³⁵

Menurut Hasibuan koordinasi antar bidang yang efektif hanya dapat terwujud apabila terjalin komunikasi yang baik antar unit kerja. Koordinasi adalah usaha pemimpin untuk mengintegrasikan tujuan-tujuan dan kegiatan pada satuan yang terpisah agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efisien. Oleh karena itu, pemimpin transformasional yang menerapkan

³⁴ Triyono, *Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan (Formal, Non Formal, dan Informal)*, 106.

³⁵ Lusy Mukhlisiana, *Komunikasi Organisasi* (Jambi: PT.Sonpedia, 2023), 3-5.

idealisasi pengaruh secara aktif perlu membangun budaya komunikasi terbuka sebagai fondasi koordinasi yang baik.³⁶

2) Motivasi Inspirasional (*Inspirational motivation*)

Motivasi inspirasional adalah kemampuan dalam merumuskan dan menyampaikan visi masa depan yang jelas, menarik, serta menggerakkan semangat para pengikut. Pemimpin harus menumbuhkan optimisme bahwa visi tersebut dapat dicapai, sekaligus menciptakan antusiasme dalam diri anggota organisasi.³⁷ Pada tahap ini, pemimpin transformasional diharapkan mampu memberikan inspirasi, memotivasi, dan membentuk perilaku anggota agar berani mencapai hal-hal yang sebelumnya tidak terbayangkan. Pemimpin juga mendorong anggotanya untuk melihat tantangan sebagai peluang untuk belajar dan meningkatkan prestasi.³⁸

3) Konsiderasi Individual (*Individual Consideration*)

Pada komponen ini, pemimpin bertindak sebagai pendamping dan pembimbing yang memahami kebutuhan, potensi, dan karakteristik setiap individu. Pemimpin memberikan perhatian personal, mendelegasikan tugas sesuai kapasitas, serta menyediakan dukungan berupa bimbingan, pelatihan, dan pembinaan agar pengikut dapat berkembang

³⁶ Hasibuan Malayu, *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 110.

³⁷ Anik Herminingsih, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Budaya Organisasi", *Manajemen Sumberdaya Manusia* 5, no. 1 (2011): 26.

³⁸ Nining Khurrotul Aini, *Model Kepemimpinan Transformasional Pondok Pesantren*, 52.

secara optimal.³⁹ Kepemimpinan memberi ruang kepada setiap individu untuk berpartisipasi dan berkembang melalui pendekatan yang mirip dengan peran pelatih atau penasihat.⁴⁰

4) Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)

Stimulasi intelektual menggambarkan perilaku pemimpin yang mendorong pengikutnya untuk berfikir kreatif dan inovatif dengan mempertanyakan asumsi-asumsi lama serta melihat persoalan melalui sudut pandang baru.⁴¹ Pada tahap ini, pemimpin membantu meningkatkan kesadaran pengikut terhadap permasalahan organisasi maupun diri sendiri, serta mengajak mereka untuk mengevaluasi kembali cara kerja yang biasa digunakan. Pemimpin juga mendorong berkembangnya kemampuan berfikir rasional, kecerdasan, dan penyelesaian masalah secara cermat dan elegan demi terciptanya tujuan organisasi.⁴²

Ciri-ciri seseorang pemimpin yang berhasil mengimplementasikan kepemimpinan transformasional adalah:⁴³

- 1) Mengidentifikasi diri sebagai agen perubahan.
- 2) Memiliki keberanian.

³⁹ Nining Khurrotul Aini, 61.

⁴⁰ Bahar Agus Setiawan and Abdul Muthith, *Transformasional Leadership: Illustration in The Education Organization*, 9.

⁴¹ Syamsudin, *Optimalisasi OCB (organizational, citizenship behavior) Guru: Perspektif Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Interpersonal, dan Motivasi Kerja*, (2022), 15.

⁴² Triyono, *Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan (Formal, Non Formal, dan Informal)*, 106.

⁴³ Nining Khurrotul Aini, *Model Kepemimpinan Transformasional Pondok Pesantren*, 48.

- 3) Memberikan kepercayaan kepada orang lain.
- 4) Bertindak berdasarkan sistme nilai, bukan kepentingan pribadi atau kelompok.
- 5) Terus meningkatkan kemampuan secara berkelanjutan.
- 6) Mampu menghadapi situasi kompleks dan tidak pasti.
- 7) Memiliki visi ke depan.

c. Gaya kepemimpinan transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang memiliki kemampuan memengaruhi bawahan melalui berbagai cara sehingga mereka merasa dipercaya, dihargai, loyal, dan menaruh rasa hormat kepada pemimpinnya. Dengan demikian, bawahan terdorong untuk melakukan pekerjaan melebihi dari yang diharapkan. Kepemimpinan transformasional tidak hanya berlandaskan pada kebutuhan penghargaan diri, tetapi juga menumbuhkan kesadaran pemimpin untuk bertindak sesuai dengan perkembangan manajemen yang memandang manusia, kinerja, dan pertumbuhan organisasi saling berkaitan. Kepemimpinan transformasional juga berupaya memperdayakan pengikut agar mampu bekerja secara efektif dengan membangun komitmen mereka terhadap nilai-nilai baru, mengembangkan keterampilan serta kepercayaan diri, dan menciptakan iklim yang kondusif bagi tumbuhnya inovasi dan kreativitas.⁴⁴

⁴⁴ Listiana Kusuma Wardani, *Meningkatkan Mutu Sekolah dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional* (Yogyakarta: Penerbit NEM, 2022), 28-30.

Beberapa gaya kepemimpinan yang termasuk dalam kepemimpinan transformasional adalah ⁴⁵:

1) Kepemimpinan yang berpusat pada prinsip

Kepemimpinan ini dikemukakan oleh Stephen R Covey. Konsep kepemimpinan tersebut menekankan bahwa setiap individu perlu menjalani kehidupan berdasarkan visi dan misi yang dimilikinya. Melalui visi dan misi tersebut, seseorang memiliki prinsip yang kuat sebagai pedoman dalam bertindak. Dengan berpegang pada prinsip yang benar, individu mampu menjalani kehidupan secara seimbang, memiliki inisiatif yang berkelanjutan, serta terus melakukan pengembangan dan pembaruan diri.

2) Kepemimpinan autentik

Kepemimpinan ini diperkenalkan oleh Warren Bennis. Konsep kepemimpinan tersebut menekankan pada proses penemuan jati diri seorang pemimpin. Pemimpin dengan karakter seperti ini tidak sekadar mengikuti citra yang dibentuk oleh orang lain maupun harapan lingkungan sekitarnya, tetapi lebih berfokus pada pengembangan diri yang autentik sesuai dengan nilai dan keyakinan yang dimilikinya.

3) Kepemimpinan berkarakter

Kepemimpinan ini diperkenalkan oleh Warren Bennis, sebagai kelanjutan dari proses mengenal diri. Dalam konsep ini, seorang

⁴⁵ Ricky Arnold Nggili, *Structural or Non Structural Leadership* (Jakarta: Spasi Media, 2016), 68.

pemimpin menjalankan perannya berdasarkan jati diri yang telah ditemukan. Selanjutnya, pemimpin mampu memengaruhi orang lain melalui pengelolaan perhatian secara efektif, sehingga orang-orang di sekitarnya tertarik pada karakter yang ditunjukkan serta terdorong untuk berkomitmen dalam mencapai visi yang telah ditetapkan.

d. Prinsip dan Karakter Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional mengemukakan tujuh prinsip dalam membangun kepemimpinan transformasional yang sinergis, di antaranya⁴⁶:

1) Simflikasi

Prinsip pertama dalam kepemimpinan transformasional adalah kemampuan dan keterampilan seorang pemimpin dalam merumuskan visi secara jelas, realistis, dan bersifat transformatif, sehingga mampu memberikan arah yang tegas mengenai tujuan dan langkah yang akan dicapai.

2) Motivasi

Setelah visi disepakati secara bersama, pemimpin berkewajiban menggerakkan, mendorong, serta memberi energi positif kepada para bawahannya agar tetap berkomitmen terhadap visi tersebut.

3) Fasilitasi

⁴⁶ Uswatun Khasanah, *Kepemimpinan Transformasional dalam Manajemen Pendidikan Islam* (Surabaya: CV. Jakad Media Publishing, 2019), 24-25.

Fasilitas merujuk pada kemampuan pemimpin dalam mendukung dan mempermudah proses pembelajaran di tingkat organisasi, kelompok, maupun individu. Upaya ini berkontribusi pada peningkatan kapasitas intelektual semua anggota di dalamnya.

4) Inovasi

Inovasi diartikan sebagai kemampuan untuk berani serta tanggung jawab dalam melakukan perubahan apabila diperlukan dan menjadi suatu tuntunan terhadap perubahan yang terjadi. Pemimpin transformasional harus tanggap dalam merespon perubahan tanpa mengorbankan kepercayaan dan kerja sama tim yang telah dibangun.

5) Mobilitas

Mobilitas mengacu pada kemampuan untuk mengarahkan serta memberdayakan setiap individu yang terlibat untuk mencapai visi dan tujuan. Pemimpin transformasional senantiasa memberikan dukungan kepada para pengikut dengan penuh tanggung jawab.

6) Siap siaga

Dalam konteks ini yang dimaksudkan adalah kemampuan untuk senantiasa belajar memahami diri sendiri serta terbuka terhadap perubahan dengan paradigma baru yang positif.

7) Tekad

Tekad mencerminkan kemauan yang kuat untuk menyelesaikan setiap tugas hingga tuntas dengan hasil yang optimal. Oleh karena itu, hal tersebut perlu didukung oleh pengembangan disiplin spiritualitas, emosi, dan fisik, serta komitmen yang kuat. Adapun karakteristik kepemimpinan tranformasional adalah sebagai berikut⁴⁷:

1) Menunjukkan pengaruh ideal

Pemimpin adalah figure yang ideal sehingga layak dijadikan teladan oleh para pengikutnya. Hal ini dapat dilihat dari perilaku berikut:

- a) Menunjukkan sikap yang menumbuhkan rasa hormat dan dapat dipercaya
- b) Memberikan kepercayaan kepada yang lain
- c) Mengkomunikasikan pemahaman mengenai misi yang kuat kepada para pengikutnya
- d) Menunjukkan standar moral yang tinggi
- e) Menjadi teladan bagi para pengikutnya

2) Memunculkan motivasi inspirasional

Pemimpin transformasional perlu memberikan motivasi dan inspirasi kepada para pengikutnya untuk mencapai visi dan tujuan bersama, yang dapat terlihat dari perilaku berikut:

- a) Memiliki kemampuan untuk memotivasi para pengikut

⁴⁷ Djoko Soelistya, *Buku Ajar: Kepemimpinan Strategis* (Sidoarjo: Nizamia Learning Center, 2021), 138-140.

- b) Memberikan inspirasi melalui visi yang jelas
 - c) Menampilkan kepercayaan diri
 - d) Membangun sikap optimis
 - e) Menunjukkan antusias
- 3) Memberikan stimulasi intelektual

Pemimpin transformasional perlu memberikan stimulus secara berkelanjutan kepada para pengikutnya agar mampu berfikir dan bekerja secara kreatif. Hal tersebut tampak dari:

- a) Mendorong pengikut untuk bersikap inovatif
 - b) Menunjukkan kreativitas dalam memimpin serta mendorong pengikut untuk mengkritisi asumsi-asumsi yang ada
 - c) Menyusun ulang kerangka permasalahan secara lebih kreatif
- 4) Memberikan perhatian

Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang memberikan perhatian kepada para pengikutnya sehingga menumbuhkan rasa nyaman. Hal ini dapat terlihat dari:

- a) Memberikan perhatian secara individual kepada setiap anggota
- b) Membuat setiap individu merasa dihargai
- c) Mendelegasikan tugas sebagai sarana pengembangan para pengikutnya.

2. Mutu Pendidikan

a. Pengertian Mutu Pendidikan

Mutu berasal dari bahasa Latin *qualitas* yang memiliki makna sifat, nilai, karakteristik, atau kemampuan yang melekat pada suatu barang atau jasa. Secara umum mutu dapat dipahami sebagai gambaran menyeluruh tentang karakteristik suatu produk atau layanan yang menunjukkan kemampuan dalam memenuhi kebutuhan serta memberikan kepuasan kepada pengguna.⁴⁸

Dalam konteks pendidikan, mutu dapat berarti tinggi atau elit, karena lembaga pendidikan yang memiliki sifat elit hanya dimiliki sebagian kecil dari lembaga atau institusi pendidikan yang mampu memberikan pengalaman pembelajaran yang tinggi kepada para peserta didiknya.⁴⁹ Mutu pendidikan merupakan tingkat keberhasilan penyelenggara pendidikan yang tercermin dari kemampuan suatu lembaga dalam menghasilkan layanan dan lulusan yang memenuhi standar, kebutuhan serta harapan para pemangku kepentingan, seperti peserta didik, orang tua, masyarakat, dan pemerintah. Mutu pendidikan tidak hanya dilihat dari hasil akhir berupa prestasi atau lulusan, tetapi juga kualitas proses pembelajaran dan layanan pendidikan yang diberikan.⁵⁰ Mutu pendidikan menitikberatkan pada peserta didik serta proses

⁴⁸ Jejen Musfah, *Manajemen Mutu Pendidikan* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2023), 2.

⁴⁹ Ju'subaidi, "Peningkatan Mutu Madrasah Melalui Modal Sosial", *Nadwa Jurnal Pendidikan Islam* vol. 6, no. 2 (2012): 272.

⁵⁰ Sisca Septiani et al., *Manajemen Mutu Pendidikan* (Banten: PT. Sada Kurnia Pustaka, 2023), 2.

pembelajaran yang berlangsung di dalamnya. Tanpa proses yang baik, sulit bagi sekolah untuk mencapai mutu yang diharapkan. Dalam konteks pendidikan, mutu lebih menekankan pada keberadaan dan perkembangan peserta didik. Oleh karena itu, upaya perbaikan sekolah harus dilakukan secara lebih kreatif dan konstruktif.⁵¹

Mutu menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) diartikan sebagai ukuran baik dan buruknya suatu keadaan, tingkat, atau derajat (seperti kepandaian, kecerdasan, dan sebagainya).⁵² Sementara itu, menurut Deming pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang mampu menghasilkan keluaran, baik berupa layanan maupun lulusan yang sesuai dengan harapan pelanggan (pasar).⁵³ Sedangkan menurut Dzaujak Ahmad yang dikutip oleh Faishal Mubarak mutu pendidikan merupakan kemampuan sekolah dalam mengelola berbagai komponen secara operasional dan efisien sehingga memberikan nilai tambah sesuai dengan norma atau standar yang berlaku.⁵⁴

b. Indikator Mutu Pendidikan.

Dalam konteks mutu layanan pendidikan, indikator mutu dapat dikategorikan ke dalam tiga aspek penting. Indikator ini merupakan komponen utama yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan

⁵¹Aminatul Zahro, *Total Quality Management Teori & Praktik Manajemen untuk Mendongkrak Mutu Pendidikan* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), 28.

⁵² Kata Mutu Menurut KBBI, <https://pelajar.id/arti-kata/mutu>.

⁵³ Supadi, *Manajemen Mutu Pendidikan* (Jakarta: UNJ Press, 2020), 64.

⁵⁴ Faisal Mubarak, "Faktor dan Indikator Mutu Pendidikan Islam", *Management of Education* 1, no. 1 (2004): 10–18.

pendidikan dan kualitas layanan yang diberikan sekolah kepada peserta didik, sebagai berikut.⁵⁵

- 1) Mutu hasil merupakan indikator yang berfokus pada kualitas *output* pendidikan, khususnya yang dialami secara langsung oleh peserta didik. Mutu ini tercermin dari keberhasilan siswa dalam mencapai kompetensi akademik maupun non akademik sebagai hasil dari proses pembelajaran. Dengan demikian mutu hasil menjadi gambaran nyata mengenai sejauh mana penyelenggaraan pendidikan mampu menghasilkan lulusan yang berkualitas sesuai dengan standar yang ditentukan.
- 2) Mutu proses merupakan indikator yang menilai kualitas pelaksanaan pembelajaran di sekolah. Dalam mutu proses ini terlihat dari sejauh mana peserta didik merasa nyaman, termotivasi, serta mendapatkan fasilitas dan dukungan yang memadai selama proses belajar mengajar berlangsung. Kegiatan pembelajaran yang dilakukan pendidik dalam rangka memberi kemudahan kepada peserta didik untuk terjadinya proses pembelajaran.⁵⁶
- 3) Mutu masukan adalah indikator yang menyangkut berbagai unsur awal yang dibutuhkan agar proses pembelajaran dapat berlangsung. Kualitas masukan yang baik menjadi fondasi

⁵⁵ Saeful Kurniawan, “Pengembangan Manajemen Mutu Pendidikan Islam di Madrasah”, 25–36.

⁵⁶ Mukhlison Effendi and Siti Zazak Soraya, *Pengantar Ilmu Pendidikan* (Ponorogo: CV. Nata Karya, 2026), 65.

penting bagi terwujudnya proses dan hasil pembelajaran yang berkualitas.

Indikator mutu pendidikan sebagaimana dikemukakan oleh Garvin yang dikutip oleh Nasution. Terdiri atas delapan dimensi yang dapat digunakan untuk menganalisis kualitas pendidikan, yaitu:

- 1) Kinerja (*perform*) berkaitan dengan aspek fungsional suatu produk yang menjadi karakteristik utama yang dipertimbangkan pelanggan.
- 2) Fitur (*features*) merupakan aspek tambahan dari kinerja yang berfungsi melengkapi fungsi dasar serta berkaitan dengan variasi dan pengembangan.
- 3) Keandalan (*reliability*) berhubungan dengan kemampuan produk atau layanan untuk berfungsi dengan baik dalam jangka waktu tertentu.
- 4) Kesesuaian (*comformace*) berkaitan dengan Tingkat kecocokan suatu produk terhadap spesifikasi atau standar yang telah ditetapkan sesuai dengan kebutuhan pelanggan.
- 5) Daya tahan (*durability*) berhubungan dengan lamanya produk dapat digunakan secara optimal.
- 6) Kemampuan pelayanan (*serviceability*) mencakup aspek kesopanan, kompetensi, kemudahan, serta kemampuan dalam menangani keluhan secara memuaskan.

- 7) Estetika (*aesthetics*) merupakan aspek keindahan yang bersifat subjektif dan berkaitan dengan selera atau preferensi individu.
- 8) Kualitas yang dipersepsikan (*perceived quality*) berkaitan dengan citra atau reputasi seperti nama merek dan gambaran umum produk.

Indikator atau kriteria yang dapat digunakan untuk menilai mutu pendidikan mencakup hasil akhir dari proses pendidikan serta hasil langsung yang diperoleh peserta didik. Hasil langsung inilah yang umumnya menjadi tolak ukur kualitas pendidikan dalam suatu lembaga, yang dapat diketahui melalui berbagai instrumen seperti tes tertulis, lembar daftar cek, catatan anekdot, skala penilaian, dan skala sikap. Selain itu, mutu pendidikan juga dipengaruhi oleh proses pendidikan itu sendiri serta mutu masukan (*input*), yaitu alat atau instrumen yang berinteraksi dengan peserta didik sebagai *raw input* dan lingkungan belajar. Pertanyaan penting kemudian muncul: Siapa yang berhak menentukan apakah sebuah sekolah telah memberikan layanan pendidikan yang bermutu? Dalam konteks ini, pelangganlah yang menjadi penentu kualitas. Sebab tanpa adanya pelanggan, lembaga pendidikan tidak akan mampu bertahan.

Mutu dapat dimaknai sebagai kemampuan untuk memenuhi bahkan melampaui kebutuhan dan harapan pelanggan. Pandangan ini dikenal sebagai konsep mutu berbasis persepsi. Artinya, mutu dianggap ada berdasarkan penilaian individu yang melihat atau merasakannya. Definisi ini sangat penting karena mengandung

risiko yang sering diabaikan, yakni kenyataan bahwa pelanggan yang memutuskan mutu suatu layanan, serta melakukan evaluasi dengan membandingkannya terhadap produk atau layanan terbaik yang mampu bersaing dan bertahan di pasar.⁵⁷

B. Kajian Penelitian Terdahulu

Untuk memperkuat proses dan hasil penelitian ini, peneliti melengkapinya dengan kajian terhadap penelitian terdahulu yang relevan sebagai landasan pendukung. Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini, di antara lain sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Lailatul Munawaroh dengan judul “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu Tenaga Kependidikan (Studi Kasus di SMK Negeri 1 Jenangan)”.⁵⁸

Penelitian ini membahas kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu tenaga kependidikan di SMK Negeri 1 Jenangan dengan fokus pada komponen inspirasi dan perhatian individual. Penelitian menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus, serta teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dianalisis menggunakan model Miles dan Huberman dengan triangulasi sumber dan teknik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah mampu memberikan

⁵⁷ Syafaruddin and Makmur Syukri, *Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan* (Medan: CV. Pusdikra Mitra Jaya, 2022), 3-4.

⁵⁸ Lailatul Munawaroh, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu Tenaga Kependidikan* (Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2020), skripsi.

inspirasi melalui keteladanan, visi yang jelas, serta motivasi kerja, dan memberikan perhatian individual melalui komunikasi personal dan penempatan tugas sesuai kompetensi sehingga berdampak pada peningkatan mutu tenaga kependidikan. Perbedaannya dengan penelitian ini terletak pada fokus kajian, yaitu penelitian terdahulu menitik beratkan pada mutu tenaga kependidikan, sedangkan penelitian sekarang membahas kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Persamaannya terletak pada tema kepemimpinan transformasional, pendekatan kualitatif, serta teknik pengumpulan dan analisis data yang sama.

2. Shofi Binti Sholihah dengan judul “Kepemimpinan Transformasional Kyai dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Pondok Pesantren Al-Barokah Babadan”.⁵⁹

Penelitian ini mengkaji kepemimpinan transformasional kyai dalam meningkatkan mutu pendidikan di Pondok Pesantren Al-Barokah Babadan dengan fokus pada idealisme pengaruh dan motivasi inspirasional. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan studi kasus, serta teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi, yang dianalisis menggunakan model Miles Huberman dengan triangulasi sumber dan teknik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kyai mampu meningkatkan mutu pendidikan melalui keteladanan, visi yang terarah, budaya disiplin, serta motivasi

⁵⁹ Shofi Binti Sholihah, *Kepemimpinan Transformasional Kyai dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan* (Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2023), skripsi.

berkelanjutan yang berdampak pada peningkatan kualitas santri dan lulusan. Perbedaannya dengan penelitian ini terletak pada subjek dan lokasi penelitian, yaitu penelitian terdahulu dilakukan di pondok pesantren dengan subjek kyai, sedangkan penelitian sekarang dilakukan di madrasah dengan subjek kepala madrasah. Persamaannya terletak pada pembahasan kepemimpinan transformasional, metode kualitatif, metode penelitian kualitatif, serta teknik pengumpulan dan analisis data yang sama.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Muh Zakiy Humaida dengan judul “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan di SMAN 2 Ponorogo”.⁶⁰

Penelitian ini membahas kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja tenaga kependidikan di SMAN 2 Ponorogo dengan fokus pada komponen stimulasi intelektual dan pertimbangan pribadi. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif lapangan dengan metode studi kasus, serta teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi yang dianalisis menggunakan model Miles Huberman dengan triangulasi sumber dan teknik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah mampu mendorong inovasi, berfikir kritis, serta memberikan perhatian personal yang berdampak pada peningkatan motivasi dan kinerja tenaga kependidikan.

⁶⁰ Muh Zakiy Humaida, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan* (Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2023), skripsi.

Perbedaannya dengan penelitian ini terletak pada fokus kajian, yaitu penelitian terdahulu menitikberatkan pada motivasi kerja tenaga kependidikan, sedangkan penelitian sekarang membahas kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan dengan menggunakan tiga komponen kepemimpinan transformasional. Persamaannya terletak pada penggunaan teori kepemimpinan transformasional, metode kualitatif, serta teknik pengumpulan dan analisis data yang sama.

4. Siti Syukrotul Amalia dengan judul “Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di MIS Al Falahiyyah Rajeg Kabupaten Tangerang”.⁶¹

Penelitian ini mengkaji implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah di MIS Al Falahiyyah Rajeg Kabupaten Tangerang dengan fokus pada penerapan empat dimensi kepemimpinan transformasional serta perannya dalam meningkatkan mutu pendidikan. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi serta analisis data model Miles Huberman dengan triangulasi sumber dan teknik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah mampu menerapkan pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual sehingga berdampak pada peningkatan kinerja guru dan mutu pendidikan. Perbedaannya dengan penelitian ini terletak pada lokasi dan

⁶¹ Siti Syukrotul Amalia, Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di MIS Al Falahiyyah Rajeg (UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2017), skripsi.

konteks lembaga, serta fokus penelitian terdahulu membahas implementasi secara umum, sedangkan penelitian sekarang lebih menekankan pada tiga komponen kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan mutu pendidikan di madrasah. Persamaannya terletak pada tema kepemimpinan transformasional, pendekatan kualitatif, serta teknik pengumpulan dan analisis data yang serupa.

Gambar 2. 1. Kerangka Berfikir Penelitian

No	Identitas Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Skripsi yang ditulis oleh Lailatul Munawaroh dengan judul “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu Tenaga Kependidikan di SMKN 1 Jenangan”.	Penelitian ini sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif. Kedua penelitian ini membahas tentang kepemimpinan transformasional dan mutu kependidikan.	Penelitian terdahulu subjek penelitiannya adalah kepala sekolah dan tenaga kependidikan, sedangkan penelitian sekarang adalah kepala madrasah. Penelitian terdahulu membahas 2 komponen kepemimpinan memberikan inspirasi, memberikan perhatian individual. Kepala sekolah dalam peningkatan mutu

			tenaga kependidikan. sedangkan penelitian saat ini membahas tiga komponen idealisasi pengaruh, stimulasi intelektual, dan motivasi inspirational kepemimpinan transformasional.
2.	Skripsi yang ditulis oleh Shofi Binti Sholihah dengan judul “Kepemimpinan Transformasional Kyai dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Pondok Pesantren Al-Barokah Babadan”.	Penelitian ini sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif. Kedua penelitian ini membahas tentang kepemimpinan transformasional dan mutu pendidikan.	Penelitian terdahulu subjek penelitiannya adalah kyai sedangkan penelitian sekarang adalah kepala madrasah. Penelitian terdahulu membahas 2 komponen yakni idealis pengaruh, motivasi inspirasional, sedangkan, penelitian saat ini membahas tiga komponen idealisasi pengaruh, stimulasi intelektual, dan motivasi inspirational

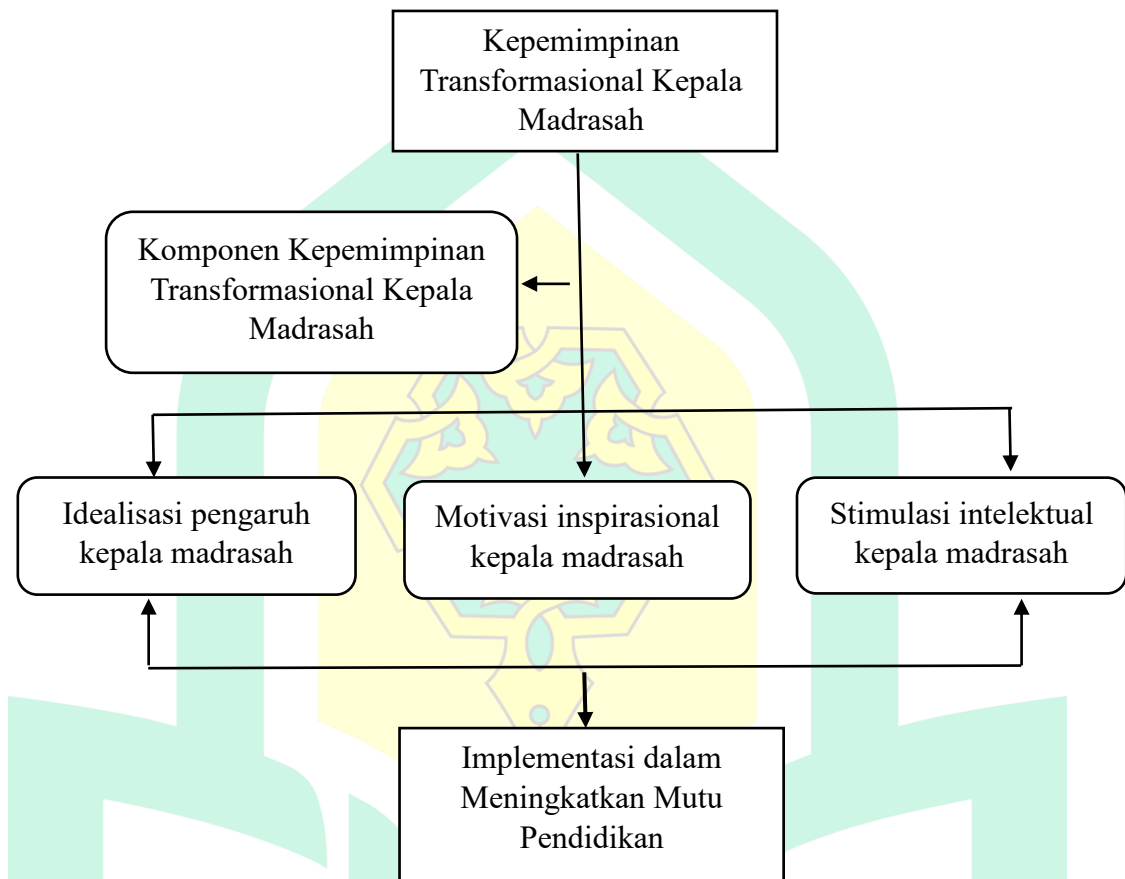
			transformatif kepala madrasah.
3.	Skripsi yang ditulis oleh Muh Zakiy Humaida dengan judul “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan di SMAN 2 Ponorogo”.	Penelitian ini sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian ini sama-sama membahas tentang kepemimpinan transformasional. Penelitian terdahulu membahas komponen kepemimpinan transformasional.	Penelitian terdahulu subjek penelitiannya adalah kepala sekolah dan tenaga kependidikan, sedangkan penelitian sekarang adalah kepala madrasah. lokasi penelitian berbeda penelitian terdahulu di SMAN 2 Ponorogo sedangkan penelitian saat ini di MAN 1 Ponorogo.
4.	Skripsi yang ditulis oleh Siti Syukrotul Amalia dengan judul “Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di MIS Al-Falahiyyah	Penelitian terdahulu subjek penelitiannya adalah kepala sekolah sedangkan, penelitian saat ini kepala madrasah. Penelitian ini sama-sama menggunakan metode	Penelitian terdahulu membahas implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah secara umum terhadap guru dan staf dalam keberhasilan

	Rajeg Kabupaten Tangerang”.	penelitian kualitatif. Penelitian ini sama-sama membahas tentang kepemimpinan transformasional.	belum optimal sedangkan penelitian saat ini membahas tentang kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan sedangkan penelitian saat ini membahas mengenai tiga komponen idealisasi pengaruh, stimulasi intelektual, dan motivasi inspirational.
--	-----------------------------	---	---

C. Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini dirancang untuk memperlihatkan hubungan antara konsep kepemimpinan transformasional dengan kondisi nyata peningkatan mutu pendidikan di MAN 1 Ponorogo. Penelitian ini didasarkan pada asumsi bahwa kualitas pendidikan tidak dapat berkembang secara maksimal tanpa adanya sosok pemimpin yang visioner, efektif, serta mampu memberdayakan seluruh unsur madrasah. Dengan

demikian, kepemimpinan transformasional dipandang sebagai pendekatan yang paling sesuai untuk menjawab tuntutan tersebut.



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian kualitatif menurut Bogdan dan Taylor menjelaskan bahwa penelitian ini merupakan suatu prosedur yang dirancang untuk mendapatkan data bersifat deskriptif, baik melalui ungkapan lisan, tulisan, maupun perilaku yang ditampilkan oleh individu yang menjadi fokus pengamatan.⁶² Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif, berfokus pada upaya menggali makna, pemahaman, konsep, serta berbagai gejala yang muncul dalam deskripsi tentang suatu fenomena yang kemudian disajikan dalam bentuk naratif.⁶³

Dalam penelitian kualitatif ini, peneliti berperan aktif dalam memahami dan menganalisis berbagai peristiwa serta kondisi yang terjadi di lapangan. Analisis terhadap objek penelitian ini didasarkan dengan landasan teori yang digunakan sebagai acuan agar fokus penelitian tetap sesuai dengan fakta empiris yang ditemukan di lingkungan penelitian.⁶⁴

Pendekatan kualitatif dipilih karena sejalan dengan tujuan penelitian, yaitu untuk menganalisis dan mendeskripsikan secara mendalam bagaimana kepemimpinan transformasional kepala sekolah diterapkan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Ponorogo. Melalui pendekatan

⁶² Akif Khilmiyah, *Metode Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: Samudra Birua (IKAPI), 2016), 2.

⁶³ Umar Sidiq, *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan* (Ponorogo: Nata Karya, 2019), 4.

⁶⁴ Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif Teori&Praktik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 80.

kualitatif, peneliti dapat menggali informasi lebih mendalam melalui keterlibatan peneliti saat di lapangan.

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk memperoleh informasi secara mendalam mengenai kondisi suatu gejala, atau fenomena sebagaimana adanya pada saat penelitian berlangsung.⁶⁵ Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengungkapkan pengalaman, pandangan dan perspektif berbagai pihak terkait dengan pelaksanaan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Pihak-pihak tersebut meliputi kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di salah satu lembaga pendidikan, yaitu di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Ponorogo yang dikenal sebagai madrasah berbasis plus keterampilan di Ponorogo beralamat di Jalan Arief Rahman Hakim No. 2 Kertosari, Babadan, Ponorogo Jawa Timur. Peneliti memilih Lokasi ini karena MAN 1 Ponorogo merupakan lembaga pendidikan unggulan yang aktif mengembangkan berbagai program peningkatan mutu. Selain itu penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kepala madrasah dalam mengimplementasikan tiga dimensi kepemimpinan transformasional yang relevan dalam pengelolaan madrasah guna meningkatkan mutu pendidikan.

⁶⁵ Loso Judijanto and Amelia Oktavia, *Dasar-dasar Metodologi Penelitian Ilmiah* (Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2025), 11.

C. Data dan Sumber Data

Data merupakan informasi atau fakta yang diperoleh dari yang diamati, didengar, dirasa, dan dipikirkan peneliti atas kondisi aktivitas dan tempat yang diteliti. Dalam penelitian kualitatif data diklasifikasikan menjadi dua data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari lapangan melalui wawancara mendalam, pengamatan, dan dokumentasi. Data primer dalam penelitian ini berupa transkrip wawancara dan transkrip observasi. Sedangkan data sekunder adalah data pendukung dalam bentuk dokumen tidak langsung yang berupa sumber, buku, ataupun dokumen lainnya.⁶⁶

Sumber data peneliti melakukan wawancara dengan pelaku yang terlibat serta pengamatan terhadap kegiatan atau aktivitas yang mereka lakukan di Lokasi, termasuk dokumentasi berupa pengambilan foto atas peristiwa dan kejadian yang berlangsung. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari: (1) Kepala madrasah; (2) Wakil kepala madrasah; (3) Guru. Sedangkan data sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui hasil observasi dan dokumentasi. Data sekunder tersebut mencakup profil dan sejarah berdirinya MAN 1 Ponorogo, visi dan misi, struktur organisasi, data tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, dan data sarana dan prasarana sekolah MAN 1 Ponorogo.

⁶⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010), 161.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan metode yang digunakan peneliti untuk memperoleh serta menghimpun data dan informasi yang akurat dan relevan. Peneliti akan mengalami kesulitan dalam mendapatkan informasi sesuai dengan penelitian. Dalam penelitian kualitatif teknik pengumpulan data umumnya dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Beberapa teknik pengumpulan data penelitian kualitatif pada penelitian ini dapat dipaparkan sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara, yaitu kegiatan proses tanya jawab secara lisan antara dua pihak atau lebih yang berlangsung melalui percakapan langsung dan tatap muka. Wawancara dalam penelitian merupakan bentuk komunikasi yang memiliki tujuan tertentu diawali dengan serangkaian pertanyaan-pertanyaan. Jenis wawancara yang digunakan peneliti adalah wawancara semi terstruktur dengan tujuan untuk informasi dari subjek penelitian secara lebih mendalam. Jenis wawancara ini termasuk dalam kategori *in-dept interview*, yang pelaksanaannya lebih fleksibel dibandingkan wawancara terstruktur, di mana narasumber diminta menyampaikan pendapat serta gagasannya. Dalam proses wawancara, peneliti perlu mendengarkan dengan saksama dan mencatat setiap informasi yang disampaikan oleh informan.⁶⁷ Metode ini digunakan untuk mendapatkan informasi dan data-data tertulis dari hasil

⁶⁷ Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan* (Jakarta: CV. Prenada Group, 2016), 233.

wawancara yang dilakukan mengenai kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Adapun narasumber dalam penelitian ini meliputi kepala madrasah, wakil kepala madrasah, dan guru.

2. Observasi

Observasi yaitu kegiatan mengamati fenomena yang berkaitan dengan fokus penelitian, di mana peneliti melakukan pengamatan terhadap aktivitas sehari-hari yang terjadi di lingkungan penelitian. Jenis observasi yang digunakan adalah observasi non-partisipan yaitu peneliti datang ke tempat kegiatan yang akan diamati tanpa ikut terlibat langsung dalam kegiatan tetapi hanya berperan sebagai pengamat independent saja.⁶⁸ Observasi digunakan untuk menggali data mengenai perilaku kepemimpinan transformasional kepala madrasah, penerapan idealisasi pengaruh, motivasi inspirasional, dan stimulasi intelektual ini dilakukan oleh peneliti bertujuan untuk mengetahui hal-hal yang berhubungan kepemimpinan transformasional kepala madrasah yang dapat meningkatkan mutu pendidikan.

3. Dokumentasi

Menurut Satori dan Komariah yang dikutip oleh Albi dan Johan, dokumen diartikan sebagai catatan peristiwa masa lalu yang dituangkan dalam bentuk lisan, tulisan, maupun karya. Dalam penelitian kualitatif, dokumen berfungsi sebagai pelengkap penggunaan metode observasi

⁶⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D* (Bandung: Alfabeta, 2019), 203.

dan wawancara.⁶⁹ Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah terjadi. Dokumen ini dapat berbentuk tulisan, gambar, ataupun rekaman.⁷⁰ Dokumentasi yang diperlukan peneliti berupa bukti fisik yang dapat mendukung hasil penelitian, baik dalam bentuk dokumen maupun foto selama proses observasi berlangsung. Teknik dokumentasi ini digunakan untuk memperoleh informasi mengenai program dan kegiatan yang diciptakan kepala madrasah dalam pelaksanaan program tersebut, data prestasi sekolah, prestasi guru, dan prestasi siswa yang didapatkan oleh MAN 1 yang selalu dikembangkan sekolah untuk menjaga mutu sekolahnya.

D. Teknik Analisis Data

Data mentah yang telah diperoleh tidak akan memiliki makna apabila tidak dianalisis. Dalam penelitian kualitatif, analisis data merupakan proses menelaah hasil wawancara serta Menyusun data yang diperoleh dari wawancara, catatan lapangan, dan sumber lainnya secara sistematis, sehingga mudah dipahami dan temuan penelitian dapat disampaikan kepada pihak lain.⁷¹ Analisis data merupakan rangkaian kegiatan yang berkaitan dengan pengelolaan data, yang mencakup pengorganisasian, pemilihan, pengelompokkan menjadi unit-unit tertentu, penyusunan kembali, serta penyusunan pola sehingga dapat ditemukan hal-hal penting yang dipelajari

⁶⁹ Albi Anggito and Johan Setiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Jawa Barat: CV. Jejak Publisher, 2018), 145.

⁷⁰ Imam Gunawan, *Metopen Kualitatif Teori dan Praktik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2022), 175-176.

⁷¹ Sandu Siyoto and M Ali Sodik, *Metodologi Penelitian* (Sleman: Literasi Media Publishing, 2015), 77.

dan kemudian dipaparkan kepada orang lain. Menurut Miles, Huberman, dan Saldana, analisis data kualitatif berlangsung sejalan dengan proses pengumpulan data. Artinya peneliti mulai menganalisis data sejak tahap wawancara berlangsung dengan menguji dan menafsirkan jawaban yang diwawancarai.⁷²

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data sebagaimana yang dikemukakan oleh Miles, Huberman, dan Saldana yaitu model analisis interaktif, yang meliputi tahapan pengumpulan data (*data collection*), kondensasi data (*data condensation*), penyajian data (*data display*), dan verifikasi data/kesimpulan (*drawing and verifying conclusions*).⁷³

1. Pengumpulan data (*data collection*)

Pengumpulan data merupakan tahap awal dalam analisis data pada penelitian kualitatif. Tahap ini berkaitan dengan upaya memperoleh data di lapangan untuk menjawab permasalahan penelitian agar data yang diperoleh memiliki keabsahan yang jelas. Dalam pelaksanaannya, peneliti berinteraksi langsung dengan objek penelitian sebagai informan guna memenuhi kebutuhan data. Oleh karena itu, peneliti harus mampu menerapkan teknik pengumpulan data secara tepat agar data yang diperoleh dapat tervalidasi dengan baik.⁷⁴

2. Kondensasi data (*data condensation*)

⁷² Umar Sidiq and Moch Miftahul Choiri, *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik* (Ponorogo: Nata Karya, 2019), 76-78.

⁷³ Matthew B. Miles, A. Michael Huberman, and Johnny Saldana, *Qualitative Data Analysis*, 3 Ed (Singapura: SAGE Publications, 2014), 10.

⁷⁴ Sigit Hermawan, Amirullah, *Metode Penelitian Bisnis Kuantitatif dan Kualitatif* (Malang: CV. Media Nusa Creative, 2016), 236.

Kondensasi data merujuk pada proses memilih, memusatkan perhatian, menyederhanakan, mengabstraksikan, dan mentransformasi data yang diperoleh secara utuh dalam bentuk catatan lapangan, transkrip wawancara, serta dokumentasi dan data empiris lainnya guna validasi data. Proses ini bertujuan untuk memperkuat kualitas data penelitian. Kondensasi data merupakan bagian dari analisis data yang bertujuan untuk mempertajam, mengelompokkan, dan memfokuskan data selama proses penelitian berlangsung, sehingga memudahkan dalam proses verifikasi dan penarikan Kesimpulan. dalam penelitian ini, peneliti akan menelaah data yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan.⁷⁵

3. Penyajian data (*data display*)

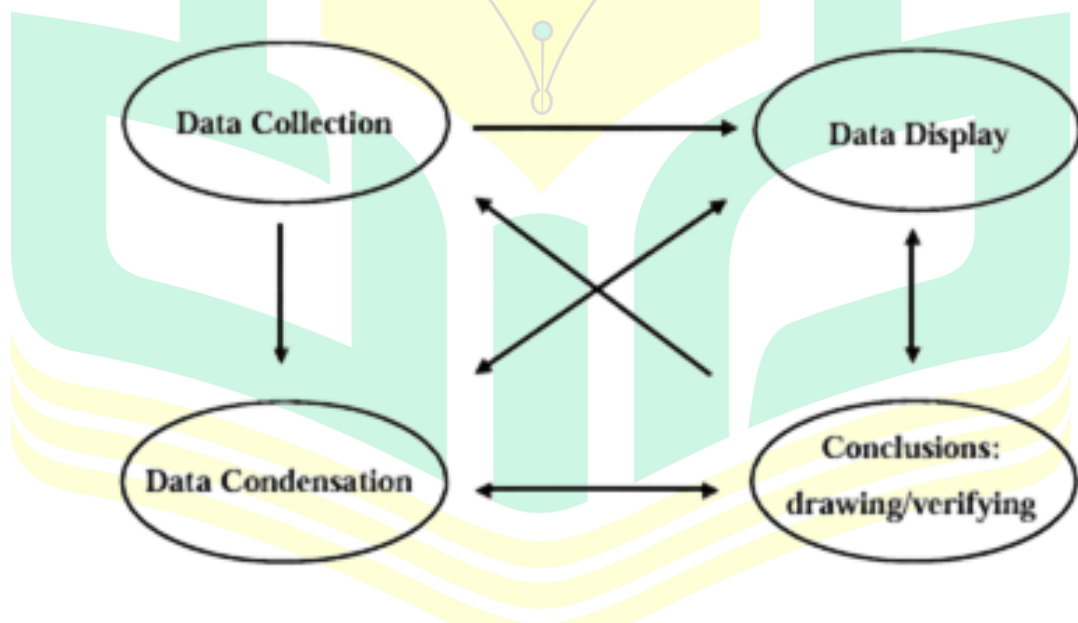
Sekumpulan informasi disusun secara sistematis untuk memungkinkan penarikan Kesimpulan dan pengambilan Tindakan. penyajian data digunakan untuk meningkatkan pemahaman terhadap suatu kasus serta menjadi dasar dalam menentukan Tindakan berdasarkan hasil analisis data.⁷⁶ Dengan pertimbangan setiap data yang muncul memiliki keterkaitan dengan data lainnya, maka penting untuk memahami data secara utuh sesuai konteksnya. Penyajian data berfungsi sebagai dasar untuk melakukan penafsiran dan menarik kesimpulan guna menjawab permasalahan penelitian.

⁷⁵ Rusdin Tahir and Fitri Anggraeni, *Metodologi Penelitian Teori Masalah dan Kebijakan* (Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023), 155.

⁷⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D* (Bandung: Alfabeta, 2019), 322.

4. Penarikan kesimpulan atau verifikasi (*conclusion drawing or verifying*)

Merupakan tahap akhir dalam analisis data kualitatif yang bertujuan merumuskan hasil penelitian sebagai jawaban fokus penelitian berdasarkan hasil analisis data. Simpulan disajikan dalam bentuk deskriptif objek penelitian dengan berpedoman pada kajian penelitian. Kesimpulan disusun secara deskriptif berdasarkan data yang telah direduksi melalui proses membandingkan, menghubungkan, dan menyeleksi data yang relevan dengan tujuan penelitian. Pada tahap ini, peneliti menelaah kembali hasil analisis serta melakukan verifikasi melalui pemeriksaan ulang dan pengecekan data untuk memastikan keabsahan dan ketepatan kesimpulan yang diperoleh.⁷⁷



Gambar 3. 1. Analisis Data Menurut Miles, Huberman, dan Saldana

⁷⁷ Syathir Sofyan, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam* (Bogor: Lindan Bestari IKAPI, 2022), 159.

E. Pengecekan Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam penelitian umumnya lebih difokuskan pada aspek validitas dan reliabilitas. Dalam penelitian kualitatif, data atau temuan dinyatakan valid apabila tidak terdapat perbedaan antara laporan peneliti dengan kondisi yang sebenarnya terjadi pada objek yang diteliti.⁷⁸ Untuk meningkatkan ketepatan hasil penelitian sehingga dapat dipertanggung jawabkan serta dipercaya oleh berbagai pihak, diperlukan proses pengecekan terhadap keabsahan data. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik triangulasi untuk memastikan bahwa informasi yang diperoleh benar sesuai dengan kondisi nyata di lapangan. Teknik triangulasi terdiri tiga bentuk yaitu:⁷⁹

1. Teknik triangulasi sumber, adalah teknik untuk memeriksa keakuratan data dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari berbagai sumber. Melalui cara ini, peneliti mengecek apakah data yang didapat dari satu sumber sesuai dengan data dari sumber lainnya sehingga kebenaran informasi dapat dipastikan.⁸⁰
2. Teknik triangulasi teknik, yaitu menguji kredibilitas data dari satu sumber dengan menggunakan metode pengumpulan data yang berbeda. Misalnya data diperoleh dengan wawancara, lalu dicek dengan observasi, dan dokumentasi.⁸¹

⁷⁸ Lexy J. Moelong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosadakarya, 2006), 327.

⁷⁹ Umar Sidiq and Moch Miftahul Choiri, *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik* (Ponorogo: Nata Karya, 2019), 94-96.

⁸⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 273.

⁸¹ Sugiyono, 274.

Pada penelitian ini, triangulasi yang digunakan adalah triangulasi teknik dan triangulasi sumber. Triangulasi teknik dilakukan membandingkan data hasil observasi dengan data hasil wawancara, atau mencocokkan hasil wawancara dengan dokumen pendukung. Sementara itu, triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan pandangan dan keterangan dari berbagai informan yang terlibat dalam penelitian.

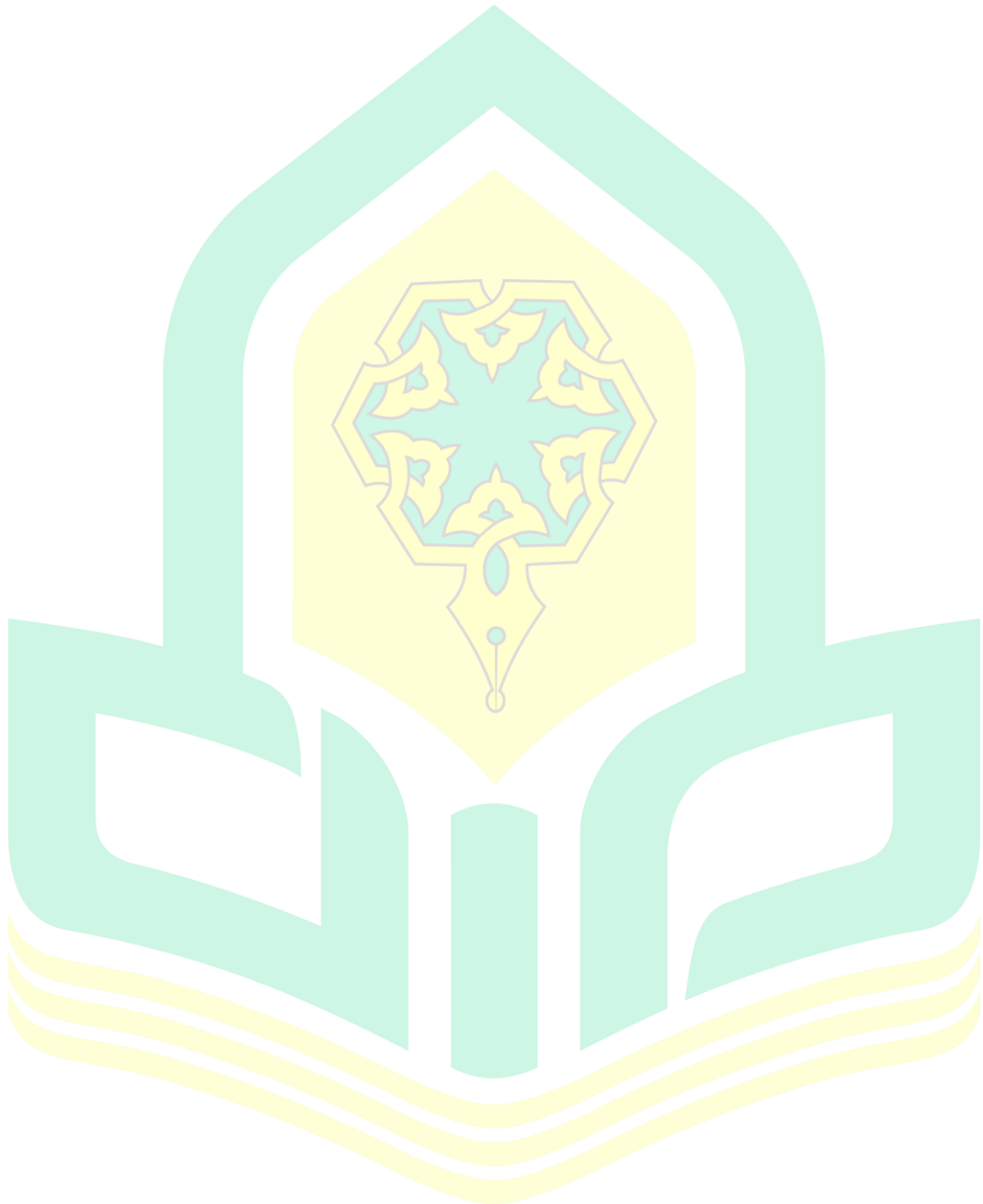
F. Tahapan Penelitian

Tahapan-tahapan dalam penelitian yang digunakan peneliti dalam proses penelitian terdiri dari tahap pra lapangan, tahap kerja lapangan, tahap analisis, dan tahap penulisan laporan.

1. Tahap pra-lapangan, meliputi penyusunan rancangan penelitian, pengurusan izin penelitian, dan melakukan observasi awal, menyiapkan perlengkapan penelitian.
2. Tahap kerja lapangan, yaitu kegiatan pengumpulan data secara langsung di lokasi penelitian. Pada tahap ini peneliti memahami latar penelitian dan persiapan diri, langsung melakukan pengamatan lapangan, dan mengumpulkan data terkait fokus penelitian serta melakukan pencatatan sesuai dengan kondisi lapangan.
3. Tahap analisis data, meliputi kondensasi data, display data, analisis data, serta pengambilan kesimpulan dan verifikasi dari kegiatan sebelumnya.⁸²

⁸² Umar Sidiq and Moch Miftahul Choiri, 47.

4. Tahap penulisan laporan, tahap ini meliputi penyusunan hasil penelitian, konsultasi kepada pembimbing, dan memperbaiki laporan hasil penelitian.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Latar Penelitian

1. Sejarah Berdirinya MAN 1 Ponorogo

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Ponorogo merupakan madrasah relokasi dari Madrasah Aliyah Negeri Ngawi. Madrasah dengan Nomor Pokok Sekolah Nasional (NPSN) 20584489 dan Nomor Statistik Madrasah (NSM) 311350217031 ini berstatus sebagai Madrasah Negeri MAN 1 Ponorogo.⁸³

Madrasah Aliyah Negeri 1 Ponorogo berdiri pada tahun 1980 dengan areal seluas 13.451 m² di dataran rendah wilayah perkotaan Kabupaten Ponorogo, hal tersebut diharapkan menjadi salah satu landasan untuk menjadikan MAN 1 Ponorogo sebagai madrasah yang memiliki perkembangan madrasah yang prospektif. Saat ini MAN 1 Ponorogo memiliki 25 kelas rombongan belajar dengan 788 siswa dari kelas X sampai XII. Keberadaan siswa ini dilayani oleh 58 orang tenaga pendidik (44 guru ASN dan 14 guru Non ASN) dan 22 orang tenaga kependidikan (14 TU ASN dan 8 TU Non ASN). Sejak didirikan pada tahun 1982 MAN 1 Ponorogo telah mengalami beberapa kali fase pergantian kepemimpinan di antaranya, yaitu: ⁸⁴

1. Drs. Moh. Soehardi

Tahun 1981-1987

⁸³ <https://apmmadrasah.kemendiknas.go.id/web/profile?nsm=131135020001>.

⁸⁴ Lihat Transkrip Dokumentasi Nomor : 01/D/04-03/2025

2. Drs. Zainun Sofwan	Tahun 1987-1991
3. Drs. H. Mahmuddin Danuri	Tahun 1991-1999
4. H. Kustho, BA	Tahun 1999-2002
5. H. Chozin, SH.	Tahun 2002-2005
6. H. Fathoni Yusuf, S.Ag.	Tahun 2005-2009
7. H. Wahib Tri Samanhudi	Tahun 2009-2009
8. Muhammad Kholid, MA	Tahun 2009-2012
9. Drs. Purwanto	Tahun 2012-2019
10. Plt. Nasta'in, M.Pd.I	Tahun 2019-2020
11. Agung Drajatmono, M.Pd.	Tahun 2020-2025
12. Dr. Nuurun Nahdiyyah, M.Pd.I	Tahun 2025- Sekarang

2. Profil MAN 1 Ponorogo

Profil Madrasah Aliyah Negeri 1 Ponorogo

Nama Madrasah	: Madrasah Aliyah Negeri 1 Ponorogo
Nomor Pokok Sekolah Nasional (NPSN)	: 20584489
Nomor Statistik Madrasah (NSM)	: 131.135.02.0001
Nama Kepala Madrasah	: Dr. Nuurun Nahdiyyah K.Y., M.Pd.I
Tahun Pendirian	: Tahun 1981
Jenjang Akreditasi	: Terakreditasi A
Status Madrasah	: Negeri
Jumlah Siswa	: 788
Jumlah Rombel	: 25

Jumlah Guru : 58
Jumlah Tenaga Kependidikan : 22
Alamat Madrasah :
Jalan : Arief Hakim 02
Kelurahan : Kertosari
Kecamatan : Babadan
Kabupaten : Ponorogo
Provinsi : Jawa Timur
Kode Pos : 63491
No. Telp. : 0352-461984
website : www.man1ponorogo.sch.id

3. Visi, Misi dan Tujuan MAN 1 Ponorogo

a. Visi Madrasah

1) Peduli Lingkungan

- a) Berwawasan lingkungan hidup dan kehidupan
- b) Melestarikan lingkungan dengan penuh kepedulian

2) Agamis

- a) Berwawasan keagamaan *rahmatan lil alamin*
- b) Mengamalkan agama dengan keimanan dan ketakwaan

3) Sains

- a) Berprestasi dalam ilmu *natural* dan *sosial science*
- b) Mengamalkan pengetahuan dalam kehidupan

4) Teknopreneur

- a) Berteknologi dalam menghadapi revolusi industri

b) Mengaplikasikan teknologi dalam usaha sendiri

5) Inovatif

a) Berikhtiar keras untuk melakukan perubahan

b) Melaksanakan pembaruan dengan kesadaran

b. Misi Madrasah

Menyelenggarakan pendidikan dan pembelajaran yang berwawasan lingkungan, agamis, berorientasi pada ilmu pengetahuan dan teknologi serta berusaha untuk melakukan inovasi di berbagai bidang melalui penerapan manajemen partisipatif berdasarkan konsep *School Based Management*, dengan:

- 1) Menyelenggarakan pendidikan dan pembelajaran yang berwawasan dan peduli terhadap lingkungan madrasah dan lingkungan masyarakat.
- 2) Menyelenggarakan pendidikan dan pembelajaran yang islami dengan mendorong dan meningkatkan pengamalan ajaran Islam melalui kegiatan ibadah dan kegiatan keagamaan secara intensif.
- 3) Menyelenggarakan pembelajaran keterampilan berbasis teknologi guna meningkatkan penguasaan ilmu pengetahuan teknologi serta mendorong peserta didik memanfaatkan teknologi dalam berwira usaha.
- 4) Menyelenggarakan pembelajaran dan pengelolaan berbasis Teknologi Informasi.
- 5) Menyelenggarakan pembelajaran dan pendidikan yang inovatif guna meningkatkan prestasi akademik maupun non akademik.

c. Tujuan Madrasah

- 1) Terciptanya penyelenggaraan pendidikan dan pembelajaran yang berwawasan dan peduli terhadap lingkungan madrasah dan lingkungan masyarakat sehingga menghasilkan peserta didik yang memiliki kepedulian terhadap lingkungan.
- 2) Terciptanya penyelenggaraan pendidikan dan pembelajaran yang islami dengan mendorong dan meningkatkan pengamalan ajaran Islam melalui kegiatan ibadah dan kegiatan keagamaan yang lain secara intensif sehingga menumbuhkan keimanan dan ketakwaan peserta didik.
- 3) Terciptanya penyelenggaraan pendidikan dan pembelajaran keterampilan berbasis teknologi guna meningkatkan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi serta mendorong peserta didik memanfaatkan teknologi dalam berwira usaha.
- 4) Terciptanya pengelolaan madrasah berbasis teknologi informasi untuk memberi kemudahan akses baik warga madrasah maupun masyarakat.
- 5) Terciptanya penyelenggaraan pendidikan dan pembelajaran yang inovatif dan variatif guna meningkatkan prestasi akademik maupun non akademik.
- 6) Terciptanya partisipasi seluruh warga madrasah dan *stakeholder* dengan dilandasi dedikasi dan tanggung jawab.

4. Struktur Organisasi MAN 1 Ponorogo

Struktur organisasi di MAN 1 Ponorogo adalah, posisi paling atas dari struktur organisasi adalah kepala madrasah dijabat oleh Ibu Dr. Nuurun Nahdiah K.Y, M.Pd.I., di bawah kepala madrasah terdapat posisi ketua tata usaha (tu) yang dijabat oleh Ibu Dra. Hanik Kurniawati, beliau mengkoordinir beberapa posisi tenaga kependidikan yaitu pustakawan, tenaga administrasi, dan bagian keuangan. Dalam menjalankan tugasnya, kepala madrasah akan dibantu oleh wakil kepala (waka), terdapat empat waka di MAN 1 Ponorogo yaitu: waka kurikulum dipegang oleh Bapak Mashuri, M.Sc, waka Kesiswaan dipegang oleh Ibu Ririn Hari Wahyuni E, M.E.Sy, waka Humas dipegang oleh Bapak Abdullah Fikri, M.Pd, dan terakhir waka Sarpras dipegang oleh Bapak Choirul Fatoni, S.Ag. Berdasarkan struktur organisasi yang ada, di bawah posisi waka, terdapat posisi ketua program, di MAN 1 Ponorogo terdapat dua program. Hierarki selanjutnya diisi oleh guru, laborat, bagian bimbingan konseling dan bagian paling akhir dari struktur organisasi ini adalah siswa siswi MAN 1 Ponorogo.⁸⁵

5. Keadaan Guru, Tenaga Kependidikan dan Siswa MAN 1 Ponorogo

Berdasarkan pengenalan sekolah, diperoleh beberapa informasi terkait dengan jumlah tenaga kependidikan dan pendidik di MAN 1 Ponorogo. Secara keseluruhan guru/tenaga pendidik di MAN 1

⁸⁵ Lihat Transkrip Dokumentasi Nomor: O3/D/27-02/2026

Ponorogo berjumlah 80 orang. Sedangkan secara keseluruhan, tenaga kependidikan/ pegawai di MAN 1 Ponorogo berjumlah 22 orang. sebagian dari mereka memiliki ijazah lulusan S2 (Magister) dan sebagian besar S1 (Sarjana). Selain itu beberapa di antara mereka sudah ada yang diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Sebagian masih tenaga honorer/pegawai tidak tetap.

Sedangkan jumlah data siswa-siswi di MAN 1 Ponorogo sebanyak 762. Siswa tersebut menjadi tiga angkatan yaitu kelas X, XI, dan XII. Mayoritas siswa di MAN 1 Ponorogo adalah anak perempuan, yang notabene merupakan sekolah Aliyah.

6. Sarana dan Prasarana MAN 1 Ponorogo

Sarana dan prasarana di MAN 1 Ponorogo merupakan faktor penting dalam menunjang pelaksanaan kegiatan pendidikan. Madrasah ini memiliki luas lahan sebesar 13.451m² dengan bangunan seluas 4.500m² yang terdiri dari dua lantai. Luas lahan tersebut dimanfaatkan untuk berbagai fasilitas pendidikan yang mendukung kegiatan pembelajaran dan aktivitas madrasah. Kondisi lahan dan bangunan yang cukup luas ini memungkinkan pelaksanaan kegiatan pendidikan berlangsung secara efektif dan nyaman.

Adapun sarana dan prasarana yang ada di MAN 1 Ponorogo memiliki berbagai ruang penunjang kegiatan pendidikan, di antaranya ruang kepala madrasah berjumlah 1 kondisi baik, ruang guru berjumlah 1 kondisi baik, ruang kelas berjumlah 20 kondisi baik, perpustakaan berjumlah 1 kondisi baik, laboratorium berjumlah 3 kondisi baik, ruang

komputer berjumlah 3 kondisi baik, serta ruang administrasi berjumlah 1 kondisi baik, dan kamar kecil/toilet untuk laki-laki dan perempuan berjumlah 2 kondisi baik.

7. Prestasi Belajar Siswa MAN 1 Ponorogo

MAN 1 Ponorogo memiliki banyak prestasi baik berskala nasional maupun internasional. Data prestasi siswa MAN 1 Ponorogo dapat dilihat pada bagian akhir penelitian di halaman terlampir.

B. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Idealisasi Pengaruh Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN 1 Ponorogo

Kepemimpinan kepala madrasah memiliki peran penting dalam meningkatkan mutu pendidikan di madrasah. Salah satu bentuk kepemimpinan transformasional yang diterapkan adalah idealisasi pengaruh, yaitu kemampuan pemimpin yang dapat menjadi teladan bagi bawahannya melalui sikap, komitmen bersama, serta visi yang jelas dalam mencapai tujuan pendidikan. Dalam hal ini, kepala madrasah sebagai pemimpin di MAN 1 Ponorogo berperan penting dalam membangun kepercayaan serta komitmen guru serta tenaga kependidikan melalui keteladanan dan arah kebijakan yang jelas.

Perilaku idealisasi pengaruh yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan diwujudkan melalui berbagai upaya, di antaranya dengan memiliki visi yang jelas, menanamkan nilai kedisiplinan dalam menjalankan tugas, serta membangun budaya mutu di lingkungan madrasah.

Pemimpin transformasional adalah merupakan sosok yang memiliki visi dan misi yang jelas sebagai pedoman dalam merumuskan strategi serta kebijakan guna mencapai tujuan madrasah. Oleh karena itu, penetapan visi dan misi melibatkan seluruh *stakeholder* madrasah agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai menghasilkan *output* mutu pendidikan yang meningkat.

Selain visi dan misi yang jelas, pemimpin transformasional juga dituntut memiliki sikap yang baik dan ketekunan dalam memajukan lembaga, serta tidak hanya mengutamakan kepentingan pribadi semata. Seperti yang dituturkan oleh Ibu Nuurun Nahdiyah selaku kepala madrasah, sebagai berikut:

Visi besar madrasah yaitu peduli lingkungan, agamis, sains, teknopreneur, dan inovatif. Visi ini bertujuan untuk membentuk generasi yang unggul dengan mengintegrasikan nilai-nilai keagamaan, kemampuan iptek, jiwa kewirausahaan, inovasi, serta kesadaran tinggi terhadap kelestarian madrasah. Sedangkan visi besar saya sebagai kepala madrasah yaitu membawa lembaga ini yang mampu mendorong anak-anak yang kritis, anak-anak yang transformatif, dan juga anak-anak yang inovatif, dan tentu siap menghadapi segala bentuk tantangan. Anak-anak harus religius, transformatif, dan juga adaptif. Tiga poin besar ini yang menjadi visi besar kepala madrasah dalam lembaga ini.⁸⁶

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat dipahami bahwa visi kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan tidak hanya berfokus pada aspek akademik, tetapi juga pada pembentukan karakter peserta didik secara menyeluruh. Penekanan pada aspek religius, transformatif, dan adaptif menunjukkan adanya upaya kepala madrasah dalam

⁸⁶ Lihat Tanskrip Wawancara Nomor: 01/W/04-03/2026

mempersiapkan peserta didik agar mampu menghadapi perkembangan zaman sekaligus tetap berlandaskan nilai-nilai keagamaan.

Memberikan keteladanan dalam kedisiplinan dan tanggung jawab bersama dilakukan melalui komunikasi yang baik dengan seluruh guru dan staf. Hal tersebut sebagaimana yang dikemukakan oleh Ibu Nuurun Nahdiyah selaku kepala madrasah:

Memang semuanya itu kan *ibda' binafsik* yaitu memulai dari diri sendiri terlebih dahulu. Saya berusaha menciptakan komunikasi yang terbuka dengan guru dan staf setiap program biasanya dibahas melalui rapat rutin agar semua pihak memahami tujuan yang ingin dicapai, kemudian menjaga komitmen baik komitmen waktu, komitmen kehadiran, komitmen tugas, dan komitmen menuntaskan tanggung jawab. Misalnya saya berusaha datang tepat waktu, mengikuti kegiatan madrasah dengan baik, serta menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab menjadi kewajiban saya. Dengan cara tersebut saya berharap guru dan staf dapat melihat secara langsung contoh kedisiplinan dan tanggung jawab dari pimpinan.⁸⁷

Hal tersebut diperkuat oleh Bapak Mashuri selaku waka kurikulum yang menyatakan bahwa kepala madrasah memiliki komitmen tinggi terhadap tugas, sebagai berikut:

Kepala madrasah selalu hadir sebelum jam setengah tujuh, disiplin, tepat waktu, dan memiliki komitmen tinggi terhadap tugas yang diberikan, kepala madrasah juga memberikan contoh dalam kedisiplinan, tanggung jawab, serta aktif dalam kegiatan madrasah sehingga guru juga mengikuti.⁸⁸

Pemaparan tersebut juga serupa dengan apa yang peneliti lihat di lapangan. Di mana kepala madrasah selalu memberikan teladan bagi kehidupan sehari-hari siswa. Seperti kepala madrasah hadir lebih awal sebelum kegiatan dimulai yang baik kepada guru maupun peserta didik,

⁸⁷ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 01/W/05-03/2026

⁸⁸ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 02/W/06-03/2026

kepala madrasah juga terlihat aktif berinteraksi dengan guru dan staf serta terlibat langsung dalam kegiatan peningkatan mutu pendidikan. Selain itu, kepala madrasah juga menunjukkan keseimbangan antara tugas spiritual dan professional, dengan aktif memantau jalannya kegiatan pembelajaran serta memastikan seluruh program madrasah berjalan dengan baik. Tidak hanya itu, kepala madrasah juga memberikan apresiasi kepada warga madrasah. Dengan demikian, keteladanan yang diberikan kepala madrasah menjadi contoh nyata bagi seluruh warga madrasah dalam menjalankan aktivitas sehari-hari.⁸⁹

Hal itu senada dengan hasil wawancara yang dilakukan Bapak Enggar selaku guru bahwa kepala madrasah tidak hanya menjadi teladan dalam kedisiplinan, tetapi juga menunjukkan sikap terbuka dan bijaksana. Kepala madrasah aktif berinteraksi dengan guru dan siswa sehingga terciptanya hubungan kerja yang harmonis. Kepala madrasah juga konsisten menumbuhkan budaya mutu. Guru juga menyampaikan bahwa kepala madrasah memberikan contoh secara langsung melalui sikap disiplin serta keterlibatan aktif dalam berbagai kegiatan madrasah. Keteladanan tersebut menjadi dorongan bagi guru untuk melaksanakan tugas secara lebih optimal. Sebagaimana yang disampaikan oleh Bapak Enggar sebagai berikut:

Kepala madrasah sudah menjadi contoh yang baik bagi kami sebagai guru. Beliau menunjukkan kedisiplinan, tanggung jawab, dan komitmen yang tinggi dalam menjalankan tugas. Beliau memberikan contoh seperti datang tepat waktu sebelum jam setengah tujuh, aktif dalam kegiatan madrasah, dan juga terlibat langsung dalam memantau proses pembelajaran. Dari situ, kami

⁸⁹ Lihat Transkrip Observasi Nomor: 02/O/28-02/2026

sebagai guru merasa terdorong untuk mengikuti sikap beliau tersebut. Selain itu, dalam bersikap beliau juga terbuka dan bijaksana, sehingga kami merasa nyaman dalam bekerja. Jadi secara tidak langsung sikap dan perilaku beliau memang menjadi teladan bagi kami dalam menjalankan tugas di madrasah.⁹⁰

Hal tersebut juga diperkuat oleh Bapak Mashuri selaku waka yaitu:

Di MAN Ponorogo memang kepala madrasah nya baru dan mempunyai visi misi yang luar biasa untuk memajukan MAN 1 Ponorogo menjadi teladan bagi guru dan staf. Saya melihat beliau walaupun kegiatan sangat luar biasa, tetapi jika tidak ada kegiatan luar kota seperti itu, pagi sudah hadir di sini sebelum setengah tujuh itu pasti sudah hadir. Punya komitmen tinggi misalkan ada *deadline* harus dikerjakan harus selesai sesuai dengan *deadline* yang sudah ditentukan oleh kepala madrasah. Beliau berprinsip kalau ini nanti harus dikerjakan sekian hari, ini harus selesai ketika kita molor maka kita akan menyita waktu berikutnya prinsip beliau memang seperti itu kita harus benar-benar menyesuaikan mungkin ini bisa menjadi teladan bagi kita semua. Dari kita memang ketika kerja itu juga harus dekat waktu dan terutama berhubungan dengan orang lain ketika molor nanti yang lain juga molor seperti laporan tahunan harus sesuai waktu sekian kalau nggak dekat waktu ada dua orang molor tentunya nanti kita ngirim ke pusat juga nggak bisa. Dalam hal kecil juga beliau menyampaikan seperti itu.⁹¹

Idealisasi pengaruh kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan, juga membangun kepercayaan dan komitmen bersama melalui komunikasi terbuka dan pelibatan guru dalam pengambilan keputusan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Ibu Nuurun Nahdiyah selaku kepala madrasah sebagai berikut:

Saya berusaha menciptakan komunikasi yang terbuka dengan guru dan staf. Setiap program atau kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan mutu pendidikan biasanya kami membahas ini melalui rapat rutin setiap bulan sekali sehingga semua pihak bisa memahami tujuan yang ingin dicapai. Dengan cara itu, maka guru dan staf tidak hanya menjalankan tugas, tetapi juga merasa dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan. Selain itu, saya juga berusaha mendukung guru dan menghargai pendapat, maka

⁹⁰ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 03/W/05-03/2026

⁹¹ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 02/W/05-03/2026

kepercayaan dan komitmen untuk bersama-sama meningkatkan mutu pendidikan akan terbentuk dengan sendirinya melalui kerja sama, komunikasi yang baik, dan saling percaya antara pimpinan dan seluruh warga madrasah. Dan saya harap tujuan dalam meningkatkan mutu pendidikan di madrasah dapat tercapai secara bersama-sama.⁹²

Dari hal tersebut menunjukkan bahwa kepala madrasah membangun komitmen bersama melalui kerja sama, komunikasi, dan keterlibatan seluruh warga madrasah dalam setiap kebijakan peningkatan mutu pendidikan. Hal tersebut diperkuat oleh Bapak Mashuri selaku waka, yaitu:

Ya, kepala madrasah selalu melibatkan guru dalam upaya peningkatan mutu pendidikan biasanya guru dilibatkan dalam rapat, perencanaan program madrasah serta kegiatan evaluasi pembelajaran. Selain itu, kepala madrasah juga memberikan kesempatan kepada guru untuk menyampaikan sebuah ide atau pendapat terkait dengan upaya peningkatan mutu maupun pengembangan pembelajaran. Dengan cara ini, guru merasa lebih memiliki tanggung jawab bersama dalam meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah ini agar madrasah menjadi maju dan program yang dilakukan akan berjalan sesuai dengan rencana.⁹³

Hal tersebut senada dengan Bapak Enggar selaku guru, yaitu:

Iya, jadi guru selalu dilibatkan dalam kegiatan atau program yang diadakan madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Biasanya kami ikut serta dalam penyusunan program kerja, rapat, serta kegiatan seperti pelatihan, *workshop*, dan evaluasi pembelajaran. Kami juga sering dilibatkan dalam diskusi atau musyawarah untuk memberikan masukan terkait peningkatan kualitas pembelajaran. Dengan keterlibatan tersebut, kami merasa memiliki tanggung jawab bersama dalam meningkatkan mutu pendidikan di madrasah.⁹⁴

Berdasarkan hasil observasi di lapangan, peneliti mengamati bahwa kepala madrasah menjalin komunikasi dan berinteraksi dengan guru

⁹² Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 03/W/05-03/2026

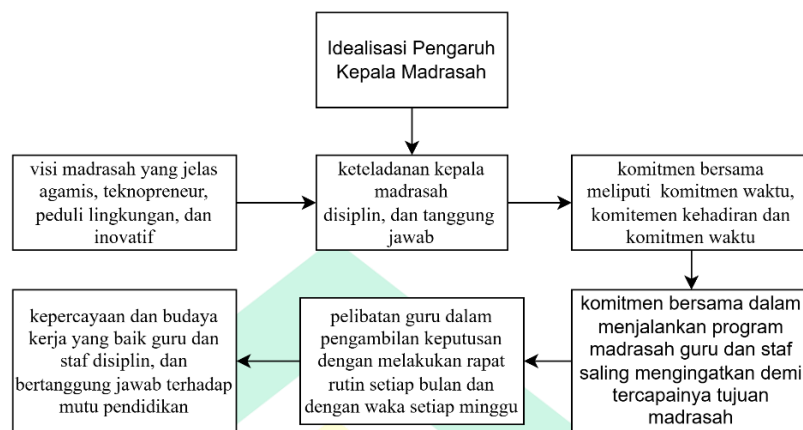
⁹³ Lihat Transkrip Wawancara Nomor : 02/W/06-03/2026

⁹⁴ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 03/W/07 -03/2026

dan staf melalui kegiatan rapat bersama. Dalam kegiatan tersebut, kepala madrasah membangun komitmen bersama melalui komunikasi yang terbuka serta melibatkan guru dalam berbagai kegiatan madrasah. Hal ini terlihat pada saat rapat rutin, Dimana guru dan staf mengikuti kegiatan dengan aktif, termasuk dalam pelatihan dan diskusi yang dilaksanakan. Selain itu, kepala madrasah juga memberikan arahan untuk meningkatkan semangat kerja guru.⁹⁵

Dari paparan di atas dapat disimpulkan bahwa upaya yang telah dilakukan kepala madrasah dalam idealisasi pengaruh di MAN 1 Ponorogo yaitu membangun komitmen bersama melalui komunikasi yang terbuka dan pelibatan seluruh warga sekolah dalam setiap kegiatan dan pengambilan keputusan, memiliki visi dan misi yang jelas sebagai arah dalam meningkatkan mutu pendidikan, memberikan keteladanan melalui sikap disiplin, tanggung jawab, serta keterlibatan aktif dalam kegiatan madrasah, dan menumbuhkan budaya mutu serta rasa tanggung jawab bersama melalui kerja sama dan hubungan harmonis antar warga madrasah. Kesimpulan tersebut dapat dilihat dan dicermati melalui gambar 4.1. sebagai berikut:

⁹⁵ Lihat Transkrip Observasi Nomor: 02/W/03-03/2026



Gambar 4. 1. Idealisasi Pengaruh Kepala Madrasah

2. Motivasi inspirasional Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN 1 Ponorogo

Setelah mendapatkan komitmen dari setiap visi yang telah dibentuk maka seorang pemimpin harus dapat mengoptimalkan, memotivasi, dan memberikan semangat kepada setiap pengikutnya atau bawahannya. Pemimpin transformasional harus mampu memberikan semangat, dorongan, motivasi dan menginspirasi orang-orang di sekitar mereka untuk meningkatkan mutu pendidikan. Motivasi tersebut dapat diwujudkan melalui pemberian penghargaan, dukungan profesionalisme, serta tujuan dalam meningkatkan semangat kerja guru. Kepala madrasah memberikan apresiasi kepada guru yang berprestasi sebagai bentuk motivasi. Sebagaimana disampaikan Ibu Nuurun Nahdiyah selaku kepala madrasah:

Saya tipikal kepala madrasah yang selalu memberikan apresiasi dalam bentuk apapun bisa bentuk ucapan terimakasih tapi yang jelas selain ucapan terimakasih pasti ada penghargaan dalam bentuk apapun bisa sertifikat maupun di jenjang karier akan kita lihat akan kita promosikan kalau memang mempunyai prestasi

yang bagus. Karena bentuk penghargaan ini juga mencakup upaya bentuk motivasi dan semangat.⁹⁶

Pemimpin transformasional bertugas untuk menginspirasi dengan sebuah kebijakan. Kebijakan yang diberikan di madrasah tentu akan memberikan semangat kepada para siswa, guru, dan staf. Dalam menginspirasi tentu dibutuhkan cara khusus, agar tujuan yang diinginkan tercapai. Hal ini dilakukan dengan maksud untuk meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Ponorogo. Oleh sebab itu, kepala madrasah selalu memberikan motivasi kepada para siswa dan guru agar meningkatkan mutu pendidikan. Dalam memberi motivasi guna meningkatkan mutu pendidikan tak cukup jika hanya gurunya saja tetapi siswa juga perlu dimotivasi tujuannya untuk meningkatkan semangat guru agar terus meningkatkan kinerja dan prestasi. Selain itu, kepala madrasah juga memberikan motivasi melalui keterlibatan langsung dalam kegiatan madrasah.

Seiring hal tersebut, juga disampaikan oleh Bapak Enggar selaku guru yaitu:

Iya, jadi apresiasi ini biasanya dibuat dalam bentuk penghargaan atau semacam penghargaan biasanya diberikan pada hari Senin bersamaan dengan upacara bendera. Jadi, ketika upacara bendera bersama dengan pemberian penghargaan kepada siswa juga diberikan kepada guru-guru yang berprestasi dengan harapan siswa pun juga tahu oh bapak ibu guru pun juga sama seperti siswa yang berprestasi juga diberikan apresiasi sehingga ini juga memicu atau menstimulus agar siswa pun juga termotivasi untuk berprestasi.⁹⁷

⁹⁶ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 01/ W/05-03/2026

⁹⁷ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 03/ W/06-03/2026

Dalam memberikan motivasi guna meningkatkan mutu pendidikan guru dan staf juga perlu dimotivasi agar berjalan dengan lancar setiap program madrasah. Hal tersebut sebagaimana yang disampaikan Ibu Nuurun Nahdiah selaku kepala madrasah sebagai berikut:

Motivasi yang saya berikan kepada guru ya selalu hadir dalam kegiatan, kebersamaan bahwa membuat tujuan dari lembaga ini adalah tujuan secara bersama-sama bukan apapun program yang saya lakukan *bottom up* dari bawah ke atas tidak *top down* dari atas ke bawah, tapi dari bawah memutuskan segala hal secara kolektif, kolektif itu menurut saya sudah upaya untuk mengajak semuanya karena kalau keterlibatan peran difungsikan dengan baik pasti juga akan menghasilkan rasa tanggung jawab secara bersama-sama.⁹⁸

Apa yang dikatakan oleh Ibu Nuurun Nahdiah tersebut sesuai dengan apa yang peneliti lihat di lapangan pada saat kegiatan rapat pembinaan guru kepala madrasah terlihat memberikan motivasi kepada para guru dan staf dengan cara melibatkan mereka secara aktif dalam proses diskusi dan pengambilan keputusan. Kepala madrasah memberikan kesempatan kepada guru untuk menyampaikan pendapat, saran, ide terkait peningkatan pembelajaran. Selain itu, kepala madrasah juga menegaskan pentingnya kerja sama dan tanggung jawab bersama dalam mencapai tujuan lembaga kepala madrasah juga memberikan motivasi kepada para siswa melalui pembelajaran-pembelajaran yang ada di dalam kelas dengan kata-kata inspiratif yang mendorong siswa untuk memiliki sikap semangat dan bersungguh-sungguh dalam belajar agar kelak dapat hidup sukses dunia akhirat.⁹⁹

⁹⁸ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 01/W/04-03/2026

⁹⁹ Lihat Transkrip Observasi Nomor: 02/O/11-03/2026

Memotivasi guru melalui keterlibatan aktif dalam pengambilan keputusan sehingga terciptanya rasa tanggung jawab bersama. Hal tersebut diperkuat oleh pernyataan Bapak Mashuri selaku waka bahwa sebagai berikut:

Motivasi di berikan melalui perencanaan yang bagus dan masing-masing guru tahu tentang tugas dan kewajibannya tentunya ini akan menjadi termotivasi oh tugasku seperti ini saya harus lakukan semuanya sudah jelas sehingga dari situ maka motivasinya akan semakin meningkat, beda dengan yang biarkan saja, selalu ada pemantauan, evaluasi jelas, semakin lama pasti akan mengikuti alurnya.¹⁰⁰

Hal tersebut juga diperkuat oleh Bapak Enggar selaku guru, yaitu:

Tentu saja, melalui keteladanan beliau itu sangat lebih efisien, lebih efektif terutama memotivasi kami daripada hanya sekedar secara lisan dan lain-lain, karena ketika melihat keteladanan yang bagus, itu akhirnya kita ikut terpacu untuk minimal bisa mendekati ritme pekerjaan kepala madrasah. Jadi ketika kepala madrasah memberikan tugas dan harus diselesaikan tepat waktu itu menjadi salah satu bentuk profesionalisme juga kedisiplinan itu salah satunya ketika diberi tugas, melaksanakan tepat waktu, tanggung jawab, dan memberikan hasil yang terbaik.¹⁰¹

Yang diberikan kepala madrasah tidak hanya dalam bentuk arahan tetapi juga melalui dukungan terhadap kompetensi guru. Kepala madrasah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti *workshop*, maupun kegiatan MGMP sebagai upaya meningkatkan mutu pembelajaran. Hal tersebut juga disampaikan oleh Ibu Nuurun Nahdiyah selaku kepala madrasah, yaitu:

Yang pertama saya memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti kegiatan pengembangan diri seperti pelatihan, *workshop*, seminar, maupun kegiatan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) kegiatan ini penting agar guru menambah wawasan dan meningkatkan kompetensi serta mengetahui

¹⁰⁰ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 02/W/05-03/2026

¹⁰¹ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 03/W/06-03/2026

perkembangan terbaru dalam dunia pendidikan dan pembelajaran. Kedua, saya juga memberikan arahan dan motivasi kepada guru agar terus meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas. Misalnya dengan mendorong guru untuk menggunakan metode pembelajaran yang lebih kreatif dan inovatif, serta memanfaatkan teknologi dalam proses pembelajaran sehingga kegiatan belajar menjadi lebih menarik dan efektif bagi siswa. Dengan adanya kerja sama dan komunikasi yang baik antar guru, diharapkan profesionalisme mereka dapat terus meningkat.¹⁰²

Hal tersebut diperkuat oleh Bapak Mashuri selaku waka yang menyatakan bahwa:

Jadi di madrasah ini guru didorong untuk mengikuti kegiatan-kegiatan profesionalisme guru ada kegiatan *workshop* besar setiap tahun minimal 1x ini pasti ada dalam *workshop* besar ini menyesuaikan juga dengan keadaan, tuntutan, kalau besar dilihat dari kebutuhan dari madrasah ini apa atau bimtek apa kurikulum, metode pembelajaran, akhir ini bimtek Kurikulum Merdeka mencakup kegiatan penilaian, kumer, dan pembelajaran diferensiasi berkali-kali. Kalau *workshop* kecil biasanya mencakup bagian yang diperlukan pada saat itu misalnya karakter siswa, bimtek KBC (kurikulum berbasis cinta), bimtek SRA (sekolah ramah anak) minimal 2x tidak pasti menyesuaikan dengan keadaan juga tetapi pasti ada. Dukungan untuk madrasah untuk bapak/ibu guru dalam peningkatan mutu pendidikan misalnya kalau ada undangan *workshop* di luar ya didukung untuk mengikuti, undangan *workshop* MGMP dari provinsi ya didukung untuk mengikuti biasanya di luar kota letaknya di Surabaya atau di Malang, semua ini didukung mulai dari pembiayaan, transportasi, dan seterusnya. Hal semacam ini pasti sering diiyakan oleh kepala madrasah.¹⁰³

Hal tersebut juga dikuatkan dan dibenarkan oleh Bapak Enggar selaku guru, sebagai berikut:

Melalui pengembangan diri ini bisa melalui diklat dan *workshop*. Diklat ini biasanya diselenggarakan selain madrasah yang menyelenggarakan, bekerja sama dengan pihak luar, itu juga ada undangan dari pihak luar, biasanya yang menyelenggarakan Kemenag provinsi, nanti mengundang bapak ibu guru tertentu, nanti biasanya ibu kepala madrasah juga mendorong para bapak ibu guru terutama pada tenaga yang muda untuk mengikutinya. Selain *workshop* diklat juga ada, mengikuti PPG itu juga

¹⁰² Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 01/W/05-03/2026

¹⁰³ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 02/W/06-03/2026

termasuk bentuk profesionalisme kepala madrasah juga mendorong bagi bapak ibu guru yang belum mengikuti PPG maka difasilitasi bagaimana agar bisa masuk ke dalam kuota untuk mengikuti PPG Pra Jabatan.¹⁰⁴

Kepala madrasah menyampaikan target mutu pendidikan melalui forum bersama. Hal tersebut sebagaimana disampaikan oleh Ibu Nuurun Nahdiyah selaku kepala madrasah, sebagai berikut:

Iya kita ada momen-momen bersama yang kita lakukan baik formal maupun informal jadi target pendidikan harus dibaca bersama dipotret bersama, melihat juga bagaimana mengevaluasi yang sudah berjalan, membaca mimpi bersama. Menyampaikan targetnya dengan cara bersama-sama karena semua harus paham bahwa target mutu di madrasah ini adalah target yang kita *konstruks* bersama dan harus dipahami secara bersama-sama lewat forum apapun bisa pendekatannya formal di *upgrading*, di rapat, di kegiatan-kegiatan lain. Atau secara informal dengan pendekatan-pendekatan melalui personal, pendekatan individu, dan lain-lain.¹⁰⁵

Dalam hal tersebut menunjukkan bahwa penyampaian target mutu dilakukan secara terbuka dan partisipatif. Waka kurikulum Bapak Mashuri juga menyampaikan bahwa target mutu disampaikan melalui rapat dan program kerja, yaitu:

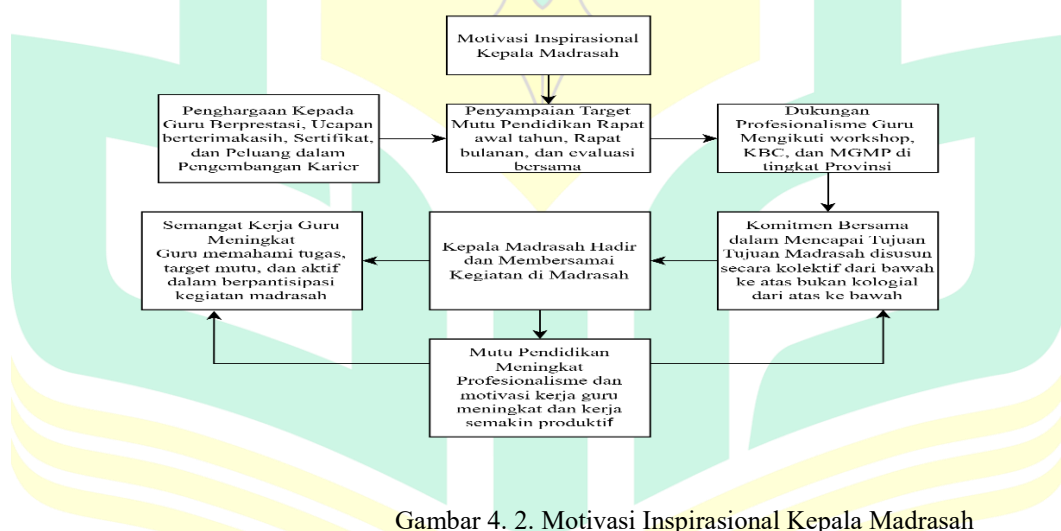
Dalam menyampaikan target mutu pendidikan, kepala madrasah biasanya dilakukan melalui rapat resmi seperti rapat awal tahun, rapat semester, maupun rapat rutin bulanan. Kepala madrasah menjelaskan secara jelas arah dan target yang ingin dicapai Selain melalui rapat, kepala madrasah juga menyampaikan target mutu melalui program kerja yang sudah disusun bersama, sehingga guru dan staf bisa memahami peran dan tanggung jawab masing-masing. Kepala madrasah juga sering memberikan motivasi dan arahan secara langsung, baik dalam forum resmi maupun secara informal, agar semua pihak memiliki semangat yang sama dalam mencapai target tersebut.¹⁰⁶

¹⁰⁴ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 03/W/06-03/2026

¹⁰⁵ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 01/ W/05-03/2026

¹⁰⁶ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 02/W/05-03/2026

Dari paparan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi inspirasional kepala madrasah telah menunjukkan peran yang kuat dalam menerapkan motivasi inspirasional meliputi pemberian apresiasi dan penghargaan kepada guru dan siswa yang berprestasi, keterlibatan aktif dalam kegiatan madrasah, serta komunikasi yang terbuka dan partisipatif dalam pengambilan keputusan. Selain itu, kepala madrasah juga menyampaikan target mutu secara jelas dan mendukung peningkatan profesionalisme guru. Upaya ini berkontribusi dalam menumbuhkan semangat kerja, meningkatkan kompetensi serta mendorong seluruh warga madrasah secara bersama-sama mencapai mutu pendidikan yang lebih baik. Kesimpulan tersebut dapat dilihat dan dicermati melalui gambar 4.2. sebagai berikut



Gambar 4. 2. Motivasi Inspirasional Kepala Madrasah

3. Stimulasi Intelektual Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN 1 Ponorogo

Kepemimpinan kepala madrasah di MAN 1 Ponorogo mencerminkan stimulasi intelektual dalam kepemimpinan

transformasional. Hal ini terlihat dari upaya kepala madrasah dalam mendorong guru untuk berfikir kritis, kreatif, dan inovatif serta mampu menyelesaikan berbagai permasalahan pembelajaran. Melalui stimulasi intelektual, kepala madrasah tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendorong guru untuk mengembangkan ide-ide baru dalam proses pembelajaran. Kepala madrasah berupaya meningkatkan mutu pendidikan dengan memberikan dorongan inovasi pembelajaran, pendampingan dalam menyelesaikan masalah, serta program peningkatan kompetensi guru. Dengan adanya stimulasi intelektual tersebut diharapkan guru mampu meningkatkan kualitas pembelajaran sehingga berdampak pada peningkatan mutu pendidikan di madrasah.

Kepala madrasah menyampaikan bahwa inovasi pembelajaran dilakukan melalui supervisi dan evaluasi terhadap proses pembelajaran guru. Kepala secara langsung memantau kegiatan pembelajaran serta memberikan arahan apabila ditemukan kekurangan. Hal tersebut sebagaimana disampaikan Ibu Nuurun Nahdiyah selaku kepala madrasah, sebagai berikut;

Inovasi pembelajaran dengan mengawal langsung, mensupervisi baik supervisi secara formal maupun secara *hidden* supervisi. Saya sering bertemu dengan anak-anak menanyakan bagaimana guru dalam menyampaikan, evaluasi kita lakukan, supervisi kita lakukan, penilaian kinerja guru kita lakukan. Nanti mana yang punya gap terendah artinya paling kuat gapnya artinya kebutuhan masih memang harus dipenuhi kebutuhan gurunya apa maka kita *workshop* kita dorong untuk mengikuti pelatihan. Kalau kelemahannya di metode pembelajaran ya berarti guru harus ikut *workshop* metodologi pembelajaran kalau kelemahannya membuat media ajar, berarti harus kita dorong untuk ayo ikut

bagaimana menyusun media ajar yang baik, jadi begitu caranya untuk mendorong inovasi pembelajaran.¹⁰⁷

Berdasarkan pernyataan di atas, kepala madrasah berupaya mendorong guru untuk melakukan inovasi pembelajaran melalui supervisi, evaluasi pembelajaran, serta penilaian kinerja guru. Hasil supervisi tersebut kemudian dijadikan dalam menentukan kebutuhan guru, sehingga kepala madrasah dapat memberikan tindak lanjut berupa *workshop*, pelatihan metodologi pembelajaran, maupun pelatihan media ajar. Dengan demikian, inovasi pembelajaran dilakukan secara sistematis melalui proses supervisi dan pengembangan kompetensi guru.

Hal tersebut juga diperkuat oleh Bapak Mashuri selaku waka yang menyampaikan bahwa kepala madrasah juga aktif mendorong penerapan model pembelajaran baru sesuai dengan kebijakan kurikulum. Hal tersebut disampaikan sebagai berikut:

Jadi berkali-kali ini ada model baru yang diterapkan dinas ada PM (pembelajaran mendalam), Kemenag mengeluarkan KBC (kurikulum berbasis cinta). Beliau sangat aktif dalam kurikulum itu, bahkan pada KBC beliau adalah salah satu instruktur KBC mungkin ada madrasah lain belajar KBC beliau luar bisa, sehingga di luar beliau selalu mendampingi itu maka di dalam juga berkali-kali bagaimana KBC itu diterapkan dalam pembelajaran sehingga ini sering disampaikan bahkan dalam rapat dinas pun selalu disinggung juga yang sesuai dengan pedoman apa KBC dan bagaimana menerapkan modul pembelajaran.¹⁰⁸

Berdasarkan pernyataan tersebut, kepala madrasah tidak hanya mendorong inovasi melalui supervisi dan pelatihan, tetapi juga melalui

¹⁰⁷ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 01/ W/04-03/2026

¹⁰⁸ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 02/W/05-03/2026

penguatan implementasi kurikulum baru seperti pembelajaran mendalam dan kurikulum berbasis cinta. Kepala madrasah berperan aktif sebagai instruktur serta pendamping bagi guru dalam menerapkan kurikulum tersebut, sehingga guru terdorong untuk mengembangkan pembelajaran yang lebih inovatif. Hal ini menunjukkan bahwa stimulasi intelektual yang dilakukan kepala madrasah. Selain mendorong inovasi pembelajaran, kepala madrasah juga memberikan stimulasi intelektual dalam kepemimpinan transformasional dengan membantu guru dalam menyelesaikan berbagai permasalahan yang dihadapi selama proses pembelajaran. Kepala madrasah berupaya memberikan pendampingan melalui supervisi, evaluasi serta diskusi secara langsung dengan guru. Melalui pendampingan tersebut, kepala madrasah dapat mengetahui kendala yang dihadapi guru sekaligus memberikan solusi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Hal tersebut disampaikan oleh Ibu Nuurun Nahdiyah selaku kepala madrasah sebagai berikut:

Ya kan ada supervisi ada penilaian kinerja guru ada *workshop* melalui rapat formal maupun informal, memberikan secara langsung nasihat kepada guru. Kalau lemahnya guru di sini harusnya begini harus secara langsung. Jadi upaya-upaya itu memang harus *intent*, kepemimpinan memang harus hadir juga secara *intent* bertemu dengan anak-anak itu karena sebenarnya ukuran kualitas dari guru itu adalah di anak-anak yang bisa mengumpul mereka, maka penting bagi saya selaku pembuat kebijakan adalah mendekati anak-anak untuk memberikan informasi secara jelas.¹⁰⁹

Hal tersebut juga diperkuat oleh Bapak Enggar selaku guru sebagai berikut:

¹⁰⁹ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 01W/04-03/2026

Guru yang menyampaikan bahwa kepala madrasah memberikan arahan ketika guru mengalami kesulitan dalam pembelajaran jika ada kendala dalam pembelajaran biasanya kepala madrasah memberikan masukan, kemudian diarahkan untuk mengikuti pelatihan atau diskusi bersama agar pembelajaran bisa diperbaiki. Biasanya setiap menjelang ujian penerimaan rapat atau rapat dinas. Dikumpulkan bapak ibu guru, wali kelas maupun guru mapel itu kita ada semacam mendengarkan pendapat jadi masing-masing kelas, masing-masing wali kelas menyampaikan perkembangan siswanya di kelas masalah apa biasanya dicari penyebabnya kemudian dicari solusinya melalui rapat tadi dan itu menurut saya sangat efektif, apalagi kalau khusus wali kelas tadi dilaksanakan bulanan jadi ketika misalkan bulan berjalan ini ada siswa yang bermasalah dan ketahuan maka segera ditindak lanjuti.¹¹⁰

Kepemimpinan transformasional kepala madrasah juga memberikan stimulasi intelektual melalui program peningkatan kompetensi guru. Program ini dilaksanakan untuk meningkatkan guru berfikir kritis dan kreatif yang dilaksanakan melalui pelatihan, *workshop*, MGMP, serta pengembangan profesional lainnya. Hal tersebut sebagaimana disampaikan oleh Ibu Nuurun Nahdiyah selaku kepala madrasah yaitu:

Dengan pelatihan, *workshop*, *upgrading* baik mandiri maupun lembaga, peningkatan kapasitas mengikuti *workshop* online di luar, MGMP jika ada maka kita dorong untuk mengikuti.¹¹¹

Pernyataan tersebut juga diperkuat oleh Bapak Enggar selaku guru sebagai berikut:

Program *workshop* dari pemerintah melalui aplikasi online dari Kemenag namanya pintar itu aplikasi yang didata untuk mengetahui bapak/ ibu guru mengikuti program *workshop* seperti pemanfaatan IT dalam proses pembelajaran, pengelolaan kelas, penelitian, dan membahas siswa-siswa yang bermasalah isinya mencakup materi dalam program *workshop* dari pemerintah yang harus dan wajib diikuti oleh semua guru. Dilaksanakan satu tahun bisa sampek 6x atau 8x sering dilakukan maka program itu mesti dishare ke bapak ibu guru untuk mengikuti karena nanti akan

¹¹⁰ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 03/ W/06-03/2026

¹¹¹ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 01/ W/04-03/2026

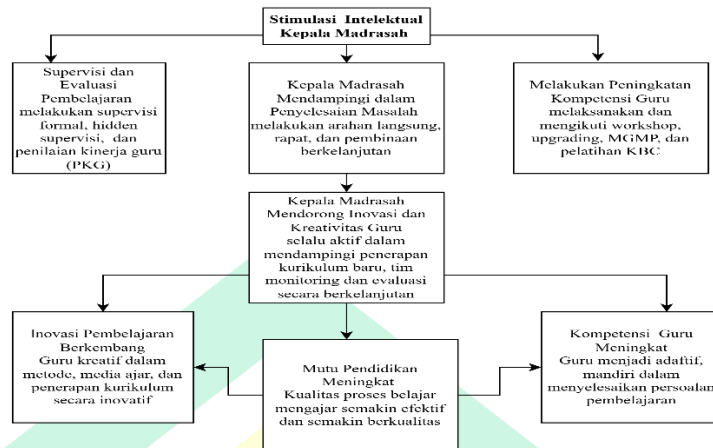
mendapatkan sertifikat yang dikeluarkan dan harus bisa dimasukkan ke program E-kinerja, *upgrading* adalah proses meningkatkan kualitas dan keterampilan guru supaya pembelajaran menjadi lebih efektif, inovatif, dan sesuai kebutuhan siswa. biasanya guru keterampilan nanti setiap tahun itu ada program bagaimana meningkatkan keterampilannya setiap tahunnya seperti pelatihan di ITS Surabaya karena kita sering kerjasama dengan ITS Surabaya melakukan setiap satu tahun pasti ada kadang 2x bahkan 3x ada tiga guru dari ITS Surabaya, selalu mendorong program MGMP.¹¹²

Pernyataan tersebut sesuai dengan observasi lapangan. Dari penelitian lapangan, peneliti menemukan keikutsertaan guru dalam berbagai program peningkatan kompetensi, seperti *workshop*, pelatihan daring melalui aplikasi online, serta forum MGMP baik di dalam maupun di luar lembaga. Dalam kegiatan tersebut, guru memperoleh materi terkait pemanfaatan teknologi, pengelolaan kelas, dan strategi pembelajaran. Dari observasi peneliti, terlihat guru mampu menerapkan hasil pelatihan dalam pembelajaran di kelas serta menyesuaikan capaian materi yang akan diajarkan.¹¹³

Dari paparan di atas maka bisa disimpulkan bahwa upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam stimulasi intelektual adalah mendorong guru berfikir kritis, kreatif, dan inovatif dalam pembelajaran, memberikan pendampingan serta solusi terhadap permasalahan pembelajaran melalui diskusi dan arahan langsung, dan meningkatkan kompetensi guru melalui pelatihan *workshop*, MGMP, serta program pengembangan profesional lainnya. Kesimpulan tersebut dapat dilihat dan dicermati melalui gambar 4.3. sebagai berikut:

¹¹² Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 03/W06-03/2026

¹¹³ Lihat Transkrip Observasi Nomor: 02/O/15-10/2025



Gambar 4. 3. Stimulasi Intelektual Kepala Madrasah

4. Implikasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN 1 Ponorogo

Dengan adanya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Ponorogo, diketahui bahwa kepemimpinan yang diterapkan memberikan dampak positif terhadap peningkatan prestasi siswa, peningkatan kinerja guru, serta perubahan kinerja guru dan kualitas pembelajaran. Implikasi tersebut terlihat dari berbagai upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam mendorong partisipasi siswa dalam mengikuti lomba, membangun budaya kerja, serta meningkatkan profesionalisme guru. Hal tersebut sebagaimana yang disampaikan oleh Ibu Nuurun Nahdiyah:

Saya melihat memang upaya-upaya yang kita lakukan termasuk mengikut sertakan lomba itu memang saat target harus naik cukup tinggi naiknya. Perkara nanti dapat apa enggak. Karena saya masih proses rekrutmen untuk pengiriman lomba-lomba seperti OPSI kemarin 19 tim, OSN kita kirim 45, Olimpipa 17 anak. Itu peluang besar yang saya berikan agar prestasinya juga naik karena, saya masih baru di sini sehingga dibilang hasil secara proses, ya ini masih proses. Peningkatan kita lihat nanti di Juli

2026 baru bisa kita ukur. Dikomper, dibandingkan dengan dulu yang Januari sampai Juli 2025 seperti apa prestasinya.¹¹⁴

Dalam implikasi kepemimpinan transformasional bisa mengetahui indikator keberhasilan peningkatan mutu pendidikan yang muncul sebagai implikasi kepemimpinan yang sudah diterapkan, yaitu meningkatkan kepercayaan masyarakat, budaya kerja yang baik serta terjalinnya beberapa kemitraan dengan berbagai pihak. Hal ini sesuai dengan pendapat Ibu Nuruun Nahdiyah sebagai berikut:

Indikator terjadi peningkatan mutu adalah salah satunya kepercayaan masyarakat, sistem budaya kerja yang baik, jadi di lembaga ada kepala atau tidak maka tetap akan melayani yang terbaik, partisipasi publik kemitraan menjadi baik jadi mempunyai mitra banyak, kolaborasi aktif dengan yang lain tidak diam sendiri, selalu aktif dalam dinamika, punya MOU banyak tempat, menurut saya ukuran itu ya di situ tentu prestasinya juga harus bagus. Semua ini sudah menjadi kunci indikator dalam keberhasilan peningkatan mutu pendidikan di madrasah.¹¹⁵

Dampak dari implikasi kepemimpinan transformasional ini sangat baik karena kepala madrasah menunjukkan sifat yang disiplin, tegas, dalam *deadline* tugas juga tepat waktu, maka dari sini bisa mengetahui dampak dari guru dan staf pada saat kepemimpinan ini sangat menunjukkan baik. Hal tersebut sesuai dengan yang disampaikan Ibu Nuurun Nahdiyah, yaitu:

Kalau dilihat dari dampaknya, alhamdulillah cukup positif. Kinerja guru sekarang lebih meningkat, terutama dari segi kedisiplinan, tanggung jawab, dan motivasi dalam bekerja. Guru juga lebih aktif untuk mengembangkan kompetensinya. Untuk kualitas pembelajaran, juga ada perubahan yang lebih baik. Guru mulai lebih kreatif dalam menggunakan metode dan media pembelajaran, sehingga proses belajar mengajar menjadi lebih menarik dan mudah dipahami oleh siswa.¹¹⁶

¹¹⁴ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 01/ W/04-03/2026

¹¹⁵ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 01/ W/04-03/2026

¹¹⁶ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 01/ W/04-03/2026

Hal yang sama juga disampaikan oleh Bapak Mashuri selaku waka kurikulum sebagai berikut:

Saya rasa ya pengaruh sekali karena melihat pergantian kepemimpinan yang baru saja 3 bulan, jadi jelas terasa sekali perbedaan pemimpin terasa artinya harapannya adalah dengan pemimpin yang terbaik itu akan menjadi lebih baik ini berdampak untuk meningkatkan pembelajaran untuk guru dan sebagainya itu selalu dikembangkan terus sarpras, fasilitas pembelajaran dan sebagainya juga didukung.¹¹⁷

Dari kedua pendapat di atas Bapak Enggar juga memperkuat bahwa implikasi kepemimpinan transformasional juga berpengaruh kepada guru yaitu sebagai berikut:

Jelas sangat berpengaruh sekali, apalagi beliau itu lebih keteladanan, artinya tidak hanya lisan, tidak hanya sekedar perintah tapi melalui keteladanan dan ini ditangkap oleh kami sebagai guru dan tenaga kependidikan di bawahnya dengan keteladanan beliau malah kita sungkan ga enak tidak bisa melakukan kewajiban sebagaimana mestinya. Jadi, beda kalau yang sifatnya hanya perintah saja, hanya lisan sedangkan beliau tidak memberi contoh itu beda kalau dengan sistem keteladanan tanpa banyak perintah tanpa banyak lisan menurut saya itu lebih efektif yang dilakukan oleh kepala madrasah itu.¹¹⁸

Secara keseluruhan, kepemimpinan transformasional kepala madrasah memberikan implikasi terhadap peningkatan mutu pendidikan. Kepemimpinan kepala madrasah berupaya membangun sistem kerja yang terarah melalui penerapan pola kerja yang jelas penguatan komitmen bersama dalam menjalankan tugas. Perubahan budaya kerja saat ini terlihat dari meningkatnya kedisiplinan, tanggung

¹¹⁷ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 02/ W/05-03/2026

¹¹⁸ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 03/ W/06-03/2026

jawab, serta komitmen guru dan staf dalam menjalankan tugasnya. Hal tersebut disampaikan oleh Bapak Mashuri sebagai berikut:

Menurut saya, setelah kepemimpinan kepala madrasah sekarang, budaya kerja di madrasah sudah cukup baik. Guru dan staf sudah mengikuti sistem dan pola kerja yang diterapkan oleh kepala madrasah. Secara budaya kerja bisa dikatakan terbentuk dengan baik, hanya saja masih perlu diserahkan lebih jelas terkait tujuan ke depan, supaya semua kegiatan benar-benar fokus pada target yang ingin dicapai untuk aspek loyalitas dan integritas, Alhamdulillah sudah baik. Guru dan staf menunjukkan komitmen dalam menjalankan tugasnya.¹¹⁹

Hal tersebut juga diperkuat oleh Bapak Enggar selaku guru yaitu:

Kalau menurut saya dilihat dari sekarang, budaya kerja guru memang ada perubahan ke arah yang lebih baik. Kami jadi disiplin, baik dalam hal kehadiran maupun dalam menyiapkan pembelajaran. Kepala madrasah juga sering memberikan motivasi dan arahan kepada bapak ibu guru, sehingga kami lebih semangat untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Jadi, bisa dibilang budaya kerja sekarang lebih aktif, kompak, dan lebih fokus pada peningkatan mutu pendidikan.¹²⁰

Kebijakan dalam kepemimpinan transformasional sangat penting untuk mengetahui kebijakan dan tindakan yang dilakukan mampu memberikan perubahan terhadap aspek *input*, proses, dan *output*. Pemimpin transformasional tidak hanya berperan dalam merancang program, tetapi juga memastikan bahwa setiap kebijakan yang diambil mampu mendorong peningkatan kinerja guru, kualitas pembelajaran, serta prestasi peserta didik. Melalui kepemimpinan yang inspirasional dan partisipatif, kepala madrasah diharapkan mampu menciptakan budaya kerja yang disiplin, meningkatkan profesionalisme guru, serta memberikan peluang yang luas bagi siswa untuk berkembang. Hal

¹¹⁹ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 02/ W/05-03/2026

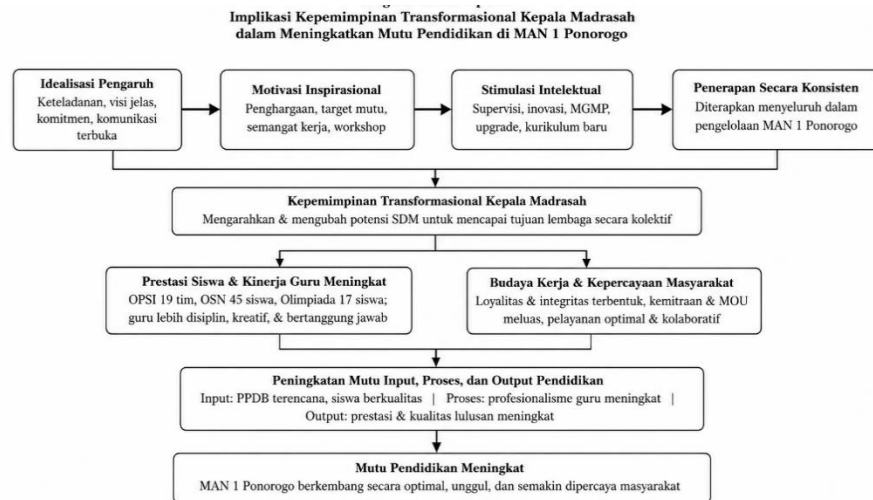
¹²⁰ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 03/ W/06-03/2026

tersebut sesuai dengan hasil wawancara Bapak Mashuri selaku waka sebagai berikut:

Ya, kebijakan kepala madrasah sangat berkontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan. Dari segi *input*, kepala madrasah menetapkan sistem PPDB yang terencana sehingga menghasilkan peserta didik yang lebih berkualitas. Dari segi proses, kebijakan yang ada mendorong peningkatan profesionalisme guru serta perbaikan pembelajaran melalui evaluasi dan pembinaan. Sedangkan dari segi *output*, hal tersebut berdampak pada peningkatan prestasi siswa dan kualitas lulusan. Jadi, kebijakan kepala madrasah berperan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan secara menyeluruh.¹²¹

Berdasarkan uraian data di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa implikasi kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru, meningkatkan prestasi siswa melalui partisipasi aktif dalam berbagai lomba dan kegiatan akademik, meningkatnya kepercayaan masyarakat, budaya kerja yang baik, serta terjalinnya kemitraan dan kolaborasi dengan berbagai pihak, meningkatkan kinerja guru yang ditunjukkan melalui kedisiplinan, tanggung jawab, dan motivasi kerja yang lebih baik. Kesimpulan tersebut dapat dilihat dan dicermati melalui gambar 4.4. sebagai berikut:

¹²¹ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 02/ W/05-03/2026



Gambar 4. 4. Implikasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah

C. Pembahasan

1. Analisis Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Membangun Komunikasi dan Koordinasi Antar Bidang untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN 1 Ponorogo

Dalam konteks koordinasi antar bidang yang belum sepenuhnya optimal menjadi salah satu tantangan dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di MAN 1 Ponorogo. Dalam menghadapi kondisi tersebut, kepala madrasah menerapkan kepemimpinan transformasional melalui dimensi idealisasi pengaruh dan motivasi inspirasional kepala madrasah di MAN 1 Ponorogo. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi efektivitas pelaksanaan program madrasah apabila tidak dikelola dengan baik. Oleh karena itu, kepala madrasah menerapkan kepemimpinan transformasional sebagai upaya membangun komunikasi yang terbuka, meningkatkan koordinasi antar bidang dan komitmen bersama seluruh warga madrasah. Kepemimpinan memiliki peran yang sangat strategis dalam sebuah organisasi. Sebagai pusat

penggerak lembaga, maju tidaknya suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinannya. Pemimpin yang baik akan mampu mendorong perkembangan serta perubahan positif bagi lembaga. Dalam upaya menghasilkan mutu yang optimal, kepemimpinan juga memegang peranan utama dalam pengelolaannya seluruh warga madrasah dalam mencapai tujuan bersama guna meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Ponorogo. Idealisasi pengaruh merupakan perilaku pemimpin yang mampu menjadi teladan, membangun kepercayaan, menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap tujuan organisasi, serta memberikan pengaruh positif kepada bawahannya. Sementara itu, motivasi inspirasional merupakan kemampuan pemimpin dalam memberikan motivasi, inspirasi, dan semangat kepada anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan transformasional kepala madrasah membangun komunikasi dan koordinasi melalui visi yang jelas dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan. Visi tersebut menjadi pedoman bagi seluruh warga madrasah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga setiap bidang memiliki arah kerja yang sama. Dalam visi tersebut juga membantu dalam memperkuat koordinasi antar bidang dan menciptakan keselarasan dalam pelaksanaan program kerja madrasah. Perilaku pemimpin yang mampu mempengaruhi bawahannya untuk mengikuti arahan yang diberikan.

Berdasarkan hasil penelitian, kepala madrasah membangun komunikasi dan koordinasi antar bidang melalui visi yang jelas,

keteladanan dalam menjalankan tugas, keterbukaan dalam komunikasi, serta pelibatan guru dan tenaga kependidikan dalam pengambilan keputusan. Kepala madrasah juga memberikan motivasi secara berkelanjutan, memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi, mendukung peningkatan profesionalisme guru melalui workshop, seminar, MGMP, dan pelatihan, serta menyampaikan target mutu pendidikan melalui rapat awal tahun, rapat semester, rapat bulanan, evaluasi bersama, maupun komunikasi informal. Faktor yang mendukung terwujudnya komunikasi dan koordinasi yang baik di madrasah adalah adanya komunikasi terbuka, keterlibatan seluruh warga madrasah dalam program kerja, pemberian motivasi yang berkelanjutan, serta dukungan kepala madrasah terhadap pengembangan profesionalisme guru. Gaya kepemimpinan ini dianggap efektif untuk diterapkan pada masa kini, khususnya dalam lembaga pendidikan. Untuk menjadi pemimpin transformasional. Terdapat beberapa komponen yang perlu dipenuhi. Idealisasi pengaruh merupakan salah satu komponen tersebut Menurut Urip Triyono, dalam idealisme pengaruh ditekankan bahwa seorang pemimpin harus memiliki keyakinan diri yang kuat, serta visi yang jelas, mampu menjadi teladan bagi bawahannya, melainkan melalui sikap, perilaku, komitmen yang tinggi, ketekunan, serta kemampuan memengaruhi emosi yang kuat bagi bawahannya.¹²² Selain itu data tersebut sesuai

¹²² Triyono, *Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan (Formal, Non Formal dan Informal* (Yogyakarta: Deepublish, 2019), 105.

dengan teori Bass dan Ringgio bahwa motivasi inspirasional ditunjukkan dengan pemimpin memberikan motivasi dan menginspirasi orang-orang di sekitar mereka dengan memberikan arti dan tantangan untuk bekerja. Semangat tim terangsang, antusiasme dan optimisme akan ditampilkan.¹²³

Teori tersebut memiliki keterkaitan dengan kepemimpinan transformasional kepala madrasah di MAN 1 Ponorogo, di mana hal pertama yang dilakukan kepala madrasah untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui visi besar madrasah yang jelas, yaitu peduli lingkungan, agamis, sains, teknopreneur, dan inovatif. Kepala madrasah juga memiliki visi pribadi kepemimpinan untuk mendorong peserta didik yang religius, transformatif, dan adaptif dalam menghadapi perkembangan zaman. Visi ini menunjukkan bahwa kepala madrasah tidak hanya berorientasi pada pencapaian akademik, tetapi juga pada pembentukan karakter dan kesiapan peserta didik menghadapi tantangan di masa depan. Selain itu, kepala madrasah menunjukkan keteladanan dalam kedisiplinan dan tanggung jawab dengan memulai dari diri sendiri terlebih dahulu sebagaimana prinsip *ibda' binafsik*. Kepala madrasah berupaya menjaga komitmen terhadap seluruh warga sekolah dengan komitmen yang dibentuk di madrasah ini adalah komitmen waktu, komitmen kehadiran, komitmen tugas dan komitmen dalam menuntaskan tanggung jawab sesuai target yang telah ditentukan. Kepala madrasah selalu hadir lebih awal sebelum pukul

¹²³ Nining Khurrotul Aini, *Model Kepemimpinan Transformasional Pondok Pesantren* (Surabaya: CV. Jagad Media Publishing, 2021), 49-50.

setengah tujuh dan menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan. Dengan adanya komitmen yang terbentuk kepada seluruh warga madrasah diharapkan mampu bekerjasama guna meningkatkan mutu pendidikan. Guru dan staf diharapkan untuk saling mengingatkan apa yang menjadi tujuan madrasah dapat dicapai, sehingga meningkatkan mutu pendidikan di madrasah ini.

Selain itu, guru juga menilai bahwa kepala madrasah telah menjadi contoh yang baik dalam kedisiplinan, keterbukaan, kebijaksanaan dan keterlibatan aktif dalam memantau proses pembelajaran. Kepala madrasah membangun kepercayaan dan komitmen bersama melalui komunikasi terbuka dengan guru dan staf melalui rapat rutin, pelibatan guru dalam mengambil keputusan, penghargaan terhadap pendapat, serta dukungan terhadap keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan. Kepala madrasah tidak menempatkan guru dan staf hanya sebagai pelaksana kebijakan, tetapi sebagai mitra yang dilibatkan dalam proses peningkatan mutu pendidikan. Dengan demikian, pengaruh yang dibangun oleh kepala madrasah tidak hanya bersifat struktural, tetapi juga bersifat moral dan kolegal.

Keterkaitan antara teori yang diungkapkan oleh Bass dan Ringgio dengan potret di Madrasah Aliyah Negeri 1 Ponorogo adalah dengan memberikan motivasi dan menginspirasi guru di sekitarnya dengan memberikan arti dan tantangan dalam bekerja, cara membangun komunikasi yang baik kepada guru dan staf, dukungan profesionalisme, menyampaikan target mutu pendidikan secara jelas, memberikan

penghargaan kepada guru yang berprestasi, serta mendukung peningkatan profesionalisme guru melalui workshop, pelatihan, MGMP, dan berbagai kegiatan pengembangan diri lainnya. Kepala madrasah juga menumbuhkan semangat kerja bersama bahwa tujuan madrasah merupakan tujuan kolektif yang harus dicapai secara bersama-sama. Kepala madrasah berperan aktif dalam menciptakan suasana kerja yang positif dan produktif. Oleh sebab itu, motivasi inspirasional kepala madrasah dapat dinilai berkontribusi dalam peningkatan mutu pendidikan. Keberhasilan motivasi inspirasional kepala madrasah ini terlihat dari meningkatnya semangat kerja guru, pemahaman guru terhadap tugas dan target mutu pendidikan serta meningkatnya partisipasi guru dalam kegiatan peningkatan kualitas pembelajaran.

Dengan demikian motivasi yang diberikan kepada madrasah tidak hanya bersifat verbal karena ditemukan faktor yang mendukung terwujudnya motivasi inspirasional kepala madrasah, yaitu pemberian motivasi secara berkelanjutan, pemberian penghargaan kepada guru yang berprestasi dan dukungan terhadap perkembangan profesionalisme guru. Faktor ini menjadi prioritas karena peningkatan mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia, guru memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kapasitas profesionalnya sehingga mampu memberikan layanan pendidikan yang lebih berkualitas. Berdasarkan teori yang peneliti gunakan dan temuan yang ada di Madrasah Aliyah Negeri 1 Ponorogo dalam idealisasi

pengaruh kepemimpinan transformasional telah mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Urip Triyono. Di mana kepala madrasah menjadi teladan ataupun contoh bagi guru, staf, dan peserta didik dalam kehidupan sehari-hari, baik dalam kedisiplinan, tanggung jawab, komitmen kerja, maupun keterlibatan aktif dalam kegiatan madrasah. Kepala madrasah juga menjadi pemimpin yang memiliki komitmen yang tinggi dalam meningkatkan mutu pendidikan, serta memiliki visi yang jelas untuk mewujudkan tujuan madrasah. Ditemukan beberapa faktor yang membentuk idealisasi pengaruh kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan meliputi faktor-faktor visi kepemimpinan yang jelas, keteladanan dalam kedisiplinan dan tanggung jawab, komitmen terhadap tugas dan target madrasah, komunikasi yang terbuka, serta keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan. Faktor-faktor tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kepala madrasah tidak hanya dibangun melalui kewenangan struktural, tetapi juga melalui keteladanan dan hubungan interpersonal yang baik. Dari berbagai faktor tersebut, faktor yang diprioritaskan adalah keteladanan kepala madrasah mampu mendorong kepercayaan, komitmen, dan budaya kerja yang positif sehingga seluruh warga madrasah terdorong untuk berpartisipasi dalam upaya peningkatan mutu pendidikan. Dengan demikian, hasil penelitian telah sesuai dengan teori yang digunakan, karena kepala madrasah telah mampu menempatkan dirinya sebagai figur teladan yang memengaruhi warga madrasah untuk bergerak bersama dalam meningkatkan mutu pendidikan. Keberhasilan

idealisasi pengaruh kepala madrasah ini terlihat dari tumbuhnya kepercayaan guru dan staf, terbentuknya komitmen bersama dalam menjalankan program madrasah, serta berkembangnya budaya kerja yang disiplin dan bertanggung jawab.

Berdasarkan teori yang peneliti gunakan dan temuan yang ada di Madrasah Aliyah Negeri 1 Ponorogo, kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam membangun komunikasi dan koordinasi antar bidang untuk meningkatkan mutu pendidikan telah mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Urip Triyono mengenai idealisasi pengaruh dan teori Bass dan Riggio mengenai inspirational motivation motivasi inspirasional. Dalam dimensi idealisasi pengaruh, kepala madrasah menjadi teladan bagi guru, staf, dan peserta didik dalam kehidupan sehari-hari, baik dalam aspek kedisiplinan, tanggung jawab, komitmen kerja, maupun keterlibatan aktif dalam berbagai kegiatan madrasah. Kepala madrasah juga menunjukkan komitmen yang tinggi dalam meningkatkan mutu pendidikan serta memiliki visi yang jelas sebagai arah dalam mewujudkan tujuan madrasah. Temuan penelitian menunjukkan bahwa idealisasi pengaruh kepala madrasah dibentuk oleh beberapa faktor, yaitu visi kepemimpinan yang jelas, keteladanan dalam kedisiplinan dan tanggung jawab, komitmen terhadap tugas dan target madrasah, komunikasi yang terbuka, serta keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan. Faktor-faktor tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kepala madrasah tidak hanya dibangun melalui kewenangan struktural, tetapi juga melalui keteladanan dan hubungan

interpersonal yang baik. Di antara berbagai faktor tersebut, keteladanan kepala madrasah menjadi faktor yang paling dominan karena mampu mendorong tumbuhnya kepercayaan, komitmen, serta budaya kerja yang positif sehingga seluruh warga madrasah terdorong untuk berpartisipasi dalam upaya peningkatan mutu pendidikan.

Selain melalui idealisasi pengaruh, kepala madrasah juga menerapkan motivasi inspirasional dalam membangun komunikasi dan koordinasi antar bidang. Keterkaitan teori Bass dan Riggio dengan kondisi di Madrasah Aliyah Negeri 1 Ponorogo terlihat dari kemampuan kepala madrasah dalam memberikan motivasi dan inspirasi kepada guru dan staf melalui komunikasi yang baik, penyampaian target mutu pendidikan secara jelas, pemberian penghargaan kepada guru yang berprestasi, serta dukungan terhadap peningkatan profesionalisme guru melalui workshop, pelatihan, MGMP, dan berbagai kegiatan pengembangan diri lainnya. Kepala madrasah juga menumbuhkan semangat kerja bersama dengan membangun pemahaman bahwa tujuan madrasah merupakan tujuan kolektif yang harus dicapai melalui kerja sama seluruh warga madrasah. Melalui komunikasi yang terbuka dan suasana kerja yang positif, kepala madrasah mampu menciptakan koordinasi yang lebih efektif antar bidang sehingga setiap program dapat dijalankan secara terarah dan saling mendukung.

Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa teori idealisasi pengaruh dan motivasi inspirasional memiliki keterkaitan

yang kuat dengan praktik kepemimpinan transformasional di Madrasah Aliyah Negeri 1 Ponorogo. Kepala madrasah telah mampu menempatkan dirinya sebagai figur teladan sekaligus sumber inspirasi bagi guru dan tenaga kependidikan dalam membangun komunikasi dan koordinasi antar bidang. Keberhasilan tersebut terlihat dari tumbuhnya kepercayaan guru dan staf kepada kepala madrasah, terbentuknya komitmen bersama dalam menjalankan program madrasah, meningkatnya semangat kerja guru, semakin baiknya pemahaman terhadap target mutu pendidikan, serta meningkatnya partisipasi seluruh warga madrasah dalam berbagai kegiatan peningkatan kualitas pembelajaran. Oleh karena itu, idealisasi pengaruh dan motivasi inspirasional kepala madrasah dapat dinilai berkontribusi secara nyata dalam membangun komunikasi dan koordinasi antar bidang yang mendukung peningkatan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Ponorogo

2. Analisis Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Inovasi Guru untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN 1 Ponorogo

Inovasi guru yang belum optimal. Dalam menghadapi perkembangan pendidikan yang semakin dinamis, kepala madrasah mampu mendorong guru untuk terus mengembangkan kompetensinya, kreativitas, dan inovasi dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu kepala madrasah menerapkan kepemimpinan transformasional melalui stimulasi intelektual menjadi dimensi kepemimpinan transformasional

yang paling langsung menjawab tantangan tersebut. Salah satu bentuk dari kepemimpinan transformasional yang berupaya meningkatkan kemampuan guru dalam mengembangkan pembelajaran yang lebih efektif, mendorong bawahannya untuk berfikir kritis, kreatif, inovatif, dan berani mencari cara baru dalam menyelesaikan masalah. Upaya ini dalam madrasah merupakan inovasi pembelajaran yang ditemukan yaitu guru agar terus meningkatkan mutu pembelajaran, memperbaiki cara kerja, serta menyesuaikan diri dengan perkembangan dunia pendidikan. Stimulasi intelektual berupaya meningkatkan kesadaran para pengikut terhadap masalah diri maupun organisasi, serta memengaruhi mereka untuk memandang masalah baru guna mencapai sasaran, meningkatkan intelegensi, rasionalitas, serta pemecahan masalah secara bersama.

Dari hasil wawancara peneliti mendapatkan bahwa kepala madrasah MAN 1 Ponorogo selalu mendorong inovasi pembelajaran dengan mengawal langsung proses pembelajaran, melaksanakan supervisi formal maupun *hidden* supervisi, bertemu langsung dengan peserta didik untuk mengetahui bagaimana guru dalam menyampaikan materi, melakukan evaluasi supervisi, dan penilaian kinerja guru. Jika ditemukan kelamahan pada guru, faktor yang mendukung stimulasi intelektual kepala madrasah, yaitu evaluasi pembelajaran, maka kepala madrasah mendorong untuk mengikuti *workshop*, *upgrading*, atau pelatihan sesuai dengan kapasitas guru sesuai kebutuhan, misalnya metodologi pembelajaran atau penyusunan media ajar maka guru diarahkan mengikuti perkembangan media pembelajaran. Selain itu,

kepala madrasah membantu juga dalam menyelesaikan masalah pembelajaran melalui supervisi, penilaian kinerja guru, *workshop*, rapat formal maupun informal, serta pemberian nasihat langsung kepada guru. Pendekatan seperti ini menunjukkan bahwa kepala madrasah memanfaatkan data hasil supervisi dan penilaian kinerja guru sebagai dasar untuk mendorong peningkatan kualitas pembelajaran. Faktor tersebut menunjukkan bahwa kepala madrasah berupaya menciptakan lingkungan kerja yang mendorong guru untuk terus belajar dan mengembangkan kreativitas dalam pembelajaran. Kepala madrasah juga menilai bahwa ukuran kualitas guru dapat dilihat dari bagaimana siswa menerima pembelajaran, sehingga penting bagi pembuat kebijakan untuk dekat dengan siswa agar bisa memperoleh informasi yang jelas. Stimulasi intelektual kepala madrasah juga menunjukkan bahwa aktif dalam mendorong penerapan model pembelajaran baru dan kurikulum yang sedang berkembang, seperti pembelajaran mendalam berbasis cinta (KBC) kepala madrasah sangat aktif dalam kurikulum tersebut, bahkan menjadi salah satu instruktur dalam penerapan KBC, sehingga tidak hanya memahami konsepnya., tetapi juga mampu mendampingi guru. Selain itu, juga membantu menyelesaikan masalah dalam pembelajaran melalui sistem PKG, pembentukan tim monitoring, pembinaan, arahan langsung, dan evaluasi berkelanjutan. Artinya, kepala madrasah tidak hanya mengawasi tetapi juga membimbing guru agar masalah pembelajaran dapat diselesaikan secara tepat. Faktor inilah menjadi prioritas karena inovasi pembelajaran melalui supervisi,

pelatihan, dan pendampingan guru untuk didorong untuk menyesuaikan pembelajaran dengan perkembangan kurikulum sehingga mutu pembelajaran dapat terus meningkat.

Data yang telah dipaparkan di atas sesuai dengan teori menurut Greenbreg dan Baron dalam bukunya Syamsudin bahwa pemimpin transformasional dalam stimulasi intelektual merupakan perilaku pemimpin yang mendorong bawahannya untuk berfikir kritis, kreatif, inovatif, dan berani mencari cara baru dalam menyelesaikan masalah yang lebih efektif.¹²⁴

Keterkaitan antara teori yang menurut Greenbreg dan Baron dalam bukunya Syamsudin di MAN 1 Ponorogo adalah kepala madrasah mendorong guru untuk menjadi lebih inovatif dan kreatif dalam pembelajaran melalui supervisi, evaluasi, penilaian kinerja guru, *workshop*, *ugrading*, MGMP, serta pendampingan terhadap penerapan kurikulum dan model pembelajaran yang baru. Kepala madrasah juga membantu menyelesaikan masalah dalam pembelajaran dengan memberikan arahan, masukan, dan solusi sesuai dengan kebutuhan guru. Keberhasilan stimulasi intelektual kepala madrasah ini terlihat semakin berkembangnya inovasi pembelajaran, meningkatnya kompetensi guru melalui berbagai program dan penguatan kapasitas. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional kepala madrasah memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan inovasi

¹²⁴ Syamsudin, *Optimalisasi OCB (Organizational, Citizenship Behavior) Guru: Perspektif Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Interpersonal, dan Motivasi Kerja*, (2022), 17.

guru melalui supervisi berkelanjutan, pengembangan kompetensi profesional, pendampingan pembelajaran, serta dukungan terhadap berbagai inovasi pendidikan. Upaya tersebut berdampak pada meningkatnya kreativitas guru, kualitas pembelajaran, dan profesionalisme tenaga pendidik dalam mendukung peningkatan mutu pendidikan di MAN 1 Ponorogo.

3. Analisis Implikasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN 1 Ponorogo

Kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam membangun komunikasi dan koordinasi antar bidang serta meningkatkan inovasi guru memberikan implikasi yang positif terhadap peningkatan mutu pendidikan di MAN 1 Ponorogo. Implikasi tersebut terlihat pada peningkatan prestasi peserta didik, meningkatnya kinerja dan profesionalisme guru, terbentuknya budaya kerja yang lebih baik, serta meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap madrasah. Dalam memimpin suatu lembaga pendidikan, kepala madrasah tentunya memiliki cara strategi yang berbeda. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang sangat variatif. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala madrasah MAN 1 Ponorogo menggunakan gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya yang berfokus pada perubahan dan pengembangan organisasi.¹²⁵

¹²⁵ Asep Nugraha, *Kepemimpinan Pendidikan Teori dan Praktik di Sekolah* (Banten: PT. Sada Kurnia Pustaka, 2023), 84.

Menurut Imam Wahjono kepemimpinan transformasional dapat dipahami sebagai suatu gaya kepemimpinan yang menitik beratkan pada kemampuan untuk menginspirasi, memotivasi, dan memperdayakan bawahan agar mampu menciptakan perubahan positif dalam organisasi.¹²⁶ Menurut Denim Sudarwa kepemimpinan transformasional apabila pemimpin mampu mengarahkan dan mengubah potensi sumber daya manusia, maupun kondisi yang menjadi kekuatan untuk mencapai tujuan lembaga.¹²⁷

Indikator mutu pendidikan meliputi mutu *input*, yaitu kualitas masukan yang baik sebagai dasar penting bagi madrasah; mutu proses, yaitu indikator yang menilai kualitas pelaksanaan pembelajaran di madrasah; serta mutu hasil, yaitu indikator yang berfokus pada kualitas *output* pendidikan.¹²⁸

Implikasi kepemimpinan transformasional merupakan dampak nyata yang ditimbulkan dari kepemimpinan transformasional terhadap perkembangan lembaga sumber daya manusia, serta mutu pendidikan secara keseluruhan. Dalam konteks ini, implikasi dipahami sebagai pengaruh yang muncul dari kepemimpinan kepala madrasah terhadap peningkatan mutu pendidikan baik pada aspek prestasi peserta didik, kinerja guru, budaya kerja, dan kepercayaan masyarakat terhadap madrasah. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah

¹²⁶ Sentot Imam Wahjono et al., *Kepemimpinan Transformasional*, Universitas Muhammadiyah Surabaya (2023), 4.

¹²⁷ Sudarman Danim, *Menjadi Komunitas Pembelajar Kepemimpinan Transformasional dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran* (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), 53.

¹²⁸ Saeful Kurniawan, “Pengembangan Manajemen Mutu Pendidikan Islam di Madrasah”, 25-36.

tidak hanya berpengaruh pada pelaksanaan tugas sehari-hari, tetapi juga membawa perubahan pada mutu lembaga.

Berdasarkan hasil penelitian, implikasi kepemimpinan transformasional kepala madrasah yang meliputi idealisasi pengaruh, motivasi inspirasi, dan stimulasi intelektual menunjukkan adanya implikasi terhadap peningkatan mutu pendidikan di MAN 1 Ponorogo terlihat pada beberapa aspek. Pertama, adanya upaya meningkatnya prestasi peserta didik melalui pengiriman siswa dalam berbagai lomba, seperti OPSI, OSN, dan Olimpida. Walaupun kepala madrasah menyampaikan bahwa hasilnya masih dalam tahap proses karena masa kepemimpinan yang masih baru langkah tersebut menunjukkan kepala madrasah telah membuka peluang yang lebih besar bagi peserta didik untuk berkembang dan berprestasi, menunjukkan orientasi yang kuat terhadap peningkatan mutu hasil melalui penguatan prestasi siswa. Kondisi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah tidak hanya berdampak pada guru, tetapi juga memberikan pengaruh terhadap perkembangan peserta didik. Peningkatan prestasi siswa menjadi salah satu indikator keberhasilan peningkatan mutu pendidikan di madrasah. Kedua, peningkatan kinerja guru, berdasarkan hasil wawancara, kepemimpinan kepala madrasah membawa dampak positif terhadap kedisiplinan, tanggung jawab, dan motivasi guru dalam menjalankan tugas. Guru menjadi lebih aktif dalam mengembangkan kompetensinya, sementara kepala madrasah terus mendorong pengembangan pembelajaran untuk mendukung proses pendidikan. Hal ini

menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala madrasah telah memberi dampak nyata pada kualitas sumber daya manusia di madrasah. Ketiga, perubahan budaya kerja di lingkungan madrasah, budaya kerja sudah cukup baik, di mana staf dan guru mulai mengikuti sistem dan pola kerja yang diterapkan oleh kepala madrasah dan menunjukkan kerja sama yang baik, berkomitmen dalam menjalankan tugas, serta tanggung jawab terhadap program madrasah. Dampak kepemimpinan ini tidak hanya terlihat pada individu, tetapi juga pada sistem kerja dan kultur organisasi madrasah. Budaya kerja yang kondusif tersebut mendukung terciptanya proses pembelajaran yang efektif dan terarah. Keempat, kepala madrasah mendorong supervisi, evaluasi, *workshop* dan peningkatan kapasitas guru secara berkelanjutan, perubahan kepala madrasah telah mendorong guru untuk tidak hanya bekerja secara administratif, tetapi juga berkembang dalam kualitas pembelajaran.

Selain itu, indikator keberhasilan mutu pendidikan di madrasah tampak dari meningkatnya kepercayaan masyarakat, budaya kerja yang baik, pelayanan yang tetap berjalan optimal, serta semakin luasnya kemitraan dan kerja sama madrasah dengan berbagai pihak. Kebijakan kepala madrasah juga berkontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan dari segi *input*, proses, maupun *output*. Dari sisi *input*, kepala madrasah menetapkan sistem PPDB yang terencana sehingga menghasilkan peserta didik yang berkualitas. Dari segi proses, mendorong peningkatan profesionalisme guru serta perbaikan

pembelajaran melalui evaluasi pembinaan. Sedangkan dari sisi *output* berdampak pada peningkatan prestasi siswa dan kualitas lulusan.

Kepemimpinan transformasional kepala madrasah di MAN 1 Ponorogo ini mampu membawa perubahan positif terhadap peningkatan mutu pendidikan. Perubahan terlihat pada peningkatan prestasi siswa, kinerja guru, budaya kerja, serta semakin kuatnya kepercayaan masyarakat terhadap lembaga. Selain itu, kepemimpinan juga berdampak pada meningkatnya profesionalisme guru, serta semakin luasnya partisipasi publik dan kemitraan lembaga, serta terciptanya budaya kerja yang lebih baik. Keterlibatan guru dalam pengembangan mutu semakin meningkat, dan terdapat upaya nyata dalam peningkatan prestasi siswa serta kualitas lulusan di MAN 1 Ponorogo.



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan tentang kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Ponorogo dapat disimpulkan beberapa hal, di antaranya:

1. Kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam membangun komunikasi dan koordinasi antar bidang untuk meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Ponorogo diwujudkan melalui penerapan dimensi idealisasi pengaruh dan motivasi inspirasional. Kepala madrasah berperan sebagai teladan melalui sikap disiplin, tanggung jawab, komitmen kerja, serta keterlibatan aktif dalam berbagai kegiatan madrasah. Selain itu, kepala madrasah mengembangkan komunikasi yang terbuka, melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan, menyampaikan target mutu pendidikan secara jelas, memberikan apresiasi kepada guru berprestasi, serta memfasilitasi pengembangan profesionalisme guru melalui workshop, pelatihan, MGMP, dan berbagai kegiatan pengembangan kompetensi lainnya. Keberhasilan komunikasi dan koordinasi antar bidang didukung oleh visi kepemimpinan yang jelas, keteladanan kepala madrasah, komitmen terhadap pencapaian target madrasah, komunikasi yang terbuka, serta keterlibatan guru dalam pengambilan Keputusan. Dari berbagai faktor tersebut, keteladanan kepala madrasah menjadi faktor yang paling berpengaruh karena mampu membangun kepercayaan, memperkuat

komitmen, dan menciptakan budaya kerja yang positif dalam mendukung peningkatan mutu pendidikan.

2. Kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan inovasi guru untuk meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Ponorogo diwujudkan melalui penerapan dimensi stimulasi intelektual. Kepala madrasah mendorong guru untuk terus meningkatkan kompetensi, kreativitas, dan inovasi melalui kegiatan supervisi formal maupun informal, evaluasi pembelajaran, penilaian kinerja guru, workshop, pelatihan, upgrading, MGMP, serta berbagai program pengembangan profesional lainnya. Selain itu, kepala madrasah memberikan pendampingan dalam mengatasi berbagai kendala pembelajaran serta mendukung pelaksanaan inovasi dan pengembangan kurikulum di madrasah. Faktor-faktor yang mendukung peningkatan inovasi guru meliputi supervisi yang berkesinambungan, kesempatan mengikuti pengembangan kompetensi, pendampingan profesional, evaluasi pembelajaran, serta dukungan kepala madrasah terhadap berbagai program inovasi pendidikan. Faktor yang paling dominan adalah pengembangan kompetensi guru melalui pelatihan dan pendampingan karena berkontribusi terhadap peningkatan kreativitas, profesionalisme, dan kualitas pembelajaran.
3. Implikasi kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap peningkatan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Ponorogo terlihat pada meningkatnya prestasi peserta didik, berkembangnya profesionalisme dan kinerja guru, terbentuknya budaya kerja yang lebih

positif, serta meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap madrasah. Selain itu, penerapan kepemimpinan transformasional juga memberikan dampak terhadap peningkatan mutu pendidikan pada aspek input, proses, dan output pendidikan. Melalui komunikasi dan koordinasi yang semakin efektif serta meningkatnya inovasi guru dalam proses pembelajaran, madrasah mampu menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif, efektif, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

B. Saran

1. Bagi kepala madrasah, hendaknya terus mempertahankan dan mengembangkan kepemimpinan transformasional yang telah diterapkan, terutama dalam memperkuat koordinasi antar bidang, meningkatkan pemerataan inovasi guru, serta menjaga kesinambungan program-program peningkatan mutu pendidikan agar berjalan lebih optimal.
2. Bagi guru dan tenaga kependidikan, hendaknya terus meningkatkan komitmen, disiplin, dan profesionalisme dalam menjalankan tugas, serta lebih aktif dalam mengikuti berbagai program pengembangan kompetensi agar mutu pembelajaran dan pelayanan di madrasah semakin meningkat.
3. Bagi lembaga madrasah, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dalam memperkuat kebijakan peningkatan mutu pendidikan, khususnya yang berbasis pada pengembangan kepemimpinan transformasional, budaya kerja yang positif, serta

kolaborasi yang lebih luas dengan masyarakat dan *stakeholder* pendidikan.

4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan rujukan untuk mengembangkan penelitian yang lebih luas mengenai kepemimpinan transformasional kepala madrasah, baik dengan fokus pada komponen lainnya maupun dengan pendekatan yang berbeda sehingga dapat memperkaya kajian dalam bidang Manajemen Pendidikan Islam.



DAFTAR PUSTAKA

- Agama, Depatemen RI. *Al-Qur'an*. Semarang: CV. Toha Putra. 2007.
- Ahmad, and Sugiarto, Farid. “Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Mutu Madrasah Ibtidaiyah”. *Jurnal Kependidikan* 13, no. 2 (2024): 1767–80.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Arnold, Ricky Nggili. *Structural or Non Structural Leadership*. Jakarta: Spasi Media, 2016.
- Anggito, Albi, and Johan Setiawan. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jawa Barat: CV. Jejak Publisher, 2018.
- Bass, Bernard M. and Ronald. *Transformational Leadership*. Marwah Jersey London: Lawrence Erlbaum Associates, 2006.
- Berlian, Sucma, Muh Taufiq, Sidqi Huda, and Sri Hartono. “Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Tim di Era Digital” 4, no. 3 (2025): 460–68.
- Binti, Shofi Sholikhah. *Kepemimpinan Transformasional Kyai dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2023.
- Danim, Sudarman. *Menjadi Komunitas Pembelajar Kepemimpinan Transformasional dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Effendi, Mukhlison, and Siti Zazak Soraya. *Pengantar Ilmu Pendidikan*. Ponorogo: CV. Nata Karya, 2026.
- Fatonah, Isti. “Kepemimpinan Pendidikan”. *Tarbawiyah Vol. 10 No. 2* 10 (2013): 109–25.
- Gunawan, Bintang Saema, and Sella Cahyani. “Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dan Peningkatan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Iman Bandung”, (2024).
- Gunawan, Imam. *Metode Penelitian Kualitatif Teori &Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Gunawan, Imam. *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara, 2022.
- Hamid, Hamid. “Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam”. *Penelitian Sosial dan Keagamaan* 13, no. Desember (2023): 1–12.
- Harsoyo, Roni. “Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M . Bass dan Aplikasinya dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam”. *Southeast*

- Asian Journal of Islamic Education Management* 3, no. 2 (2022): 247–62.
- Hermawan, Sigit Amirullah. *Metode Penelitian Bisnis Kuantitatif dan Kualitatif*. Malang: CV. Media Nusa Creative, 2016.
- Herminingsih, Anik. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Budaya Organisasi”. *Manajemen Sumberdaya Manusia* 5, no. 1 (2011): 26.
- Humaida, Muh Zakiy. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan (Studi Kasus di SMAN 2 Ponorogo)* Institut Agama Islam Negeri Ponorogo’, 2023.
- Rahmat, Abdul . *Kepemimpinan Pendidikan*. Yogyakarta: Zahir Publishing, 2021.
- Redho, Aldo Syam. “Konsep Kepemimpinan Bermutu dalam Pendidikan Islam”. *At-Ta’dib* 12, no. 2 (2017): <http://dx.doi.org/10.21111/at-tadib.v12i2.1214> Ava.
- Ricky Arnold Nggili. *Structural or Non Structural Leadership*. Jakarta: Spasi Media, 2016.
- Septiani, Sisca, Ade Elza Surachman, and Missoun. *Manajemen Mutu Pendidikan*. Banten: PT. Sada Kurnia Pustaka, 2023.
- Sidiq, Umar, and Khoirussalim. *Kepemimpinan Pendidikan*. Ponorogo: CV. Nata Karya, 2021.
- Sidiq, Umar, and Moch Miftahul Choiri. *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik*. Ponorogo: Nata Karya, 2019.
- Sidiq, Umar. *Kepemimpinan dalam Islam: Kajian Tematik dalam Al-Qur’an dan Hadist*. *Dialogia* 12, no. No.1 (2024): 127–41.
- Subaidi. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Madrasah*. *Jurnal Pendidikan Agama Islam* 2, no. 2 (2018): 101–10.
- Sudarman, Danim. *Menjadi Komunitas Pembelajar Kepemimpinan Transformasional dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2019.
- Supadi. *Manajemen Mutu Pendidikan*. Jakarta: UNJ Press, 2020.
- Sihombing, Arfiana. *Inovasi Pendidikan Madrasah (Innovation in Madrasah Education)* 3, no. 1 (2025): 22–35.
- Siyoto, Sandu, and M Ali Sodik. *Metodologi Penelitian*. Sleman: Literasi Media Publishing, 2015.
- Soelistya, Djoko. *Buku Ajar: Kepemimpinan Strategis*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center, 2021.
- Sofyan, Syathir. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*. Bogor: Lindan Bestari IKAPI, 2022.

- Syamsudin. *Optimalisasi OCB (Organizational, Citizenship Behavior) Guru: Perspektif Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Interpersonal, dan Motivasi Kerja*. NTB: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia, 2022.
- Syukrotul, Siti Amalia. *Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di MIS Al Falahiyyah Rajeg*. Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta, 2017.
- Tahir, Rusdin, and Fitri Anggraeni. *Metodologi Penelitian Teori Masalah dan Kebijakan*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023.
- Triyono. *Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan (Formal, Non Formal dan Informal)*. Yogyakarta: Deepublish, 2019.
- Umiarso, and Abd Wahab. *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2017.
- Judijanto, Loso, and amelia oktavia. *Dasar-dasar Metodologi Penelitian Ilmiah*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2025.
- Ju'subaidi. Peningkatan Mutu Madrasah Melalui Modal Sosial. *Nadwa | Jurnal Pendidikan Islam* vol.6, no.2 (2012): 272.
- Kata Mutu Menurut KBBI. <https://pelajar.id/arti-kata/mutu>.
- Khasanah, Uswatun. *Kepemimpinan Transformasional dalam Manajemen Pendidikan Islam*. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing, 2019.
- Khilmiyah, Akif. *Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Penerbit Samudra Birua (IKAPI), 2016.
- Khurrotul, Nining Aini. *Model Kepemimpinan Transformasional Pondok Pesantren*. Surabaya: CV. Jagad Media Publishing, 2021.
- Kurniawan, Saeful. "Pengembangan Manajemen Mutu Pendidikan Islam di Madrasah"., 25–36.
- Kusuma, Listiana Wardani. *Meningkatkan Mutu Sekolah dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional*. Yogyakarta: Penerbit NEM, 2022.
- Kokasih, A. *Kepemimpinan Transformasional*. Tangerang, Indigo Media, 2020.
- Makmur, Syukri and Syafaruddin. *Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan*. Medan: CV. Pusdikra Mitra Jaya, 2022.
- Matthew, B.Mile, A.Michael Huberman, and Johnny Saldana. *Qualitative Data Analysis*. 3 Ed. Singapura: SAGE Publications, 2014.
- Moelong, J Lexy. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosadakarya, 2006.
- Mubarak, Faisal. Faktor dan Indikator Mutu Pendidikan Islam. *Management of Education* 1, no. 1 (2004): 10–18.
- Muhaimin. *Manajemen Pendidikan Aplikasi dalam Penyusunan Rencana*

Pengembangan Sekolah/Madrasah. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.

Munawaroh, Lailatul. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu Tenaga Kependidikan (Studi Kasus di SMK Negeri 1 Jenangan Ponorogo)* Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2020.

Musfah, Jejen. *Manajemen Mutu Pendidikan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2023.

Mustofa, Amril. “Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu”. *Annual Conference on Islamic Education Management*, 2021, 7–9.

Setiawan, Bahar Agus and Muthith. *Transformasional Leadership: Illustration in The Education Organization*. Jakarta: Rajawali Press, 2013.

Nababan, Asep, and Mudatsir. *Kepemimpinan Pendidikan Teori dan Praktik di Sekolah*. Banten: PT. Sada Kurnia Pustaka, 2025.

Nugraha, Asep. *Kepemimpinan Pendidikan Teori dan Praktik di Sekolah*. Banten: PT. Sada Kurnia Pustaka, 2023.

Nur, M. Nasution. *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Manajemen)*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2005.

Wahjono, Sentot Imam, Eka Sufiriyani, and Shofiyah Nur Aini, Universitas Muhammadiyah Surabaya. *Kepemimpinan Transformasional*. (2023).

Yusuf, Muri. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: CV. Prenada Group, 2016.

Zahro, Aminatul. *Total Quality Management Teori & Praktik Manajemen untuk Mendongkrak Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014.

Zahro, Hafizhah, and R Muhammad Wildan A. “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai Motivator dalam Peningkatan Kinerja Guru pada Sekolah Umum dan Madrasah”, 2023, 83–93.
<https://doi.org/10.69966/mjemias.v3i1.320>.

Lampiran 1. Pedoman Wawancara, Observasi, dan Dokumentasi

LAMPIRAN

INSTRUMEN PENELITIAN

Judul : Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN 1 Ponorogo

Lokasi penelitian : MAN 1 Ponorogo

Informan penelitian : 1. Kepala madrasah
2. Waka kurikulum
3. Guru

A. Wawancara

1. Bagaimana idealisasi pengaruh kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Ponorogo?
 - a. Apa visi kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan?
 - b. Bagaimana kepala madrasah menunjukkan keteladanan dalam kedisiplinan dan tanggung jawab kepada guru dan staf?
 - c. Bagaimana kepala madrasah membangun kepercayaan dan komitmen bersama dalam meningkatkan mutu pendidikan?
 - d. Bagaimana kepala madrasah memberikan contoh kedisiplinan dan tanggung jawab kepada guru?
 - e. Apakah kepala madrasah melibatkan guru dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di madrasah?
 - f. Apakah sikap dan perilaku kepala madrasah dapat menjadi teladan bagi guru dan staf di madrasah?

- g. Apakah guru dilibatkan dalam kegiatan atau program peningkatan mutu pendidikan?
2. Bagaimana motivasi inspirasional kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Ponorogo?
- Apakah kepala madrasah memberikan penghargaan atau apresiasi kepada guru yang berprestasi? Jika iya, dalam bentuk apa?
 - Bagaimana kepala madrasah memberikan motivasi kepada guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran?
 - Bentuk dukungan apa yang diberikan untuk meningkatkan profesionalisme guru?
 - Bagaimana cara kepala madrasah menyampaikan target mutu pendidikan kepada guru dan staf?
 - Apa dampak motivasi kepala madrasah terhadap semangat kerja guru?
3. Bagaimana stimulasi intelektual kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Ponorogo?
- Bagaimana kepala madrasah mendorong inovasi dalam pembelajaran?
 - Bagaimana kepala madrasah membantu menyelesaikan masalah dalam pembelajaran?
 - Program apa saja yang diberikan kepala madrasah untuk meningkatkan kompetensi guru?
 - Bagaimana kepala madrasah membantu menyelesaikan masalah akademik di madrasah?
4. Bagaimana implikasi kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Ponorogo?

- a. Apakah ada peningkatan prestasi siswa selama kepemimpinan saat ini?
- b. Bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru?
- c. Bagaimana perubahan budaya kerja setelah kepemimpinan saat ini?
- d. Apa dampak kepemimpinan yang diterapkan terhadap kinerja guru dan kualitas pembelajaran di madrasah ini?
- e. Apa indikator keberhasilan peningkatan mutu pendidikan di madrasah saat ini?
- f. Apakah kebijakan kepala madrasah berkontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan, baik dari segi *input*, proses, maupun *output*?

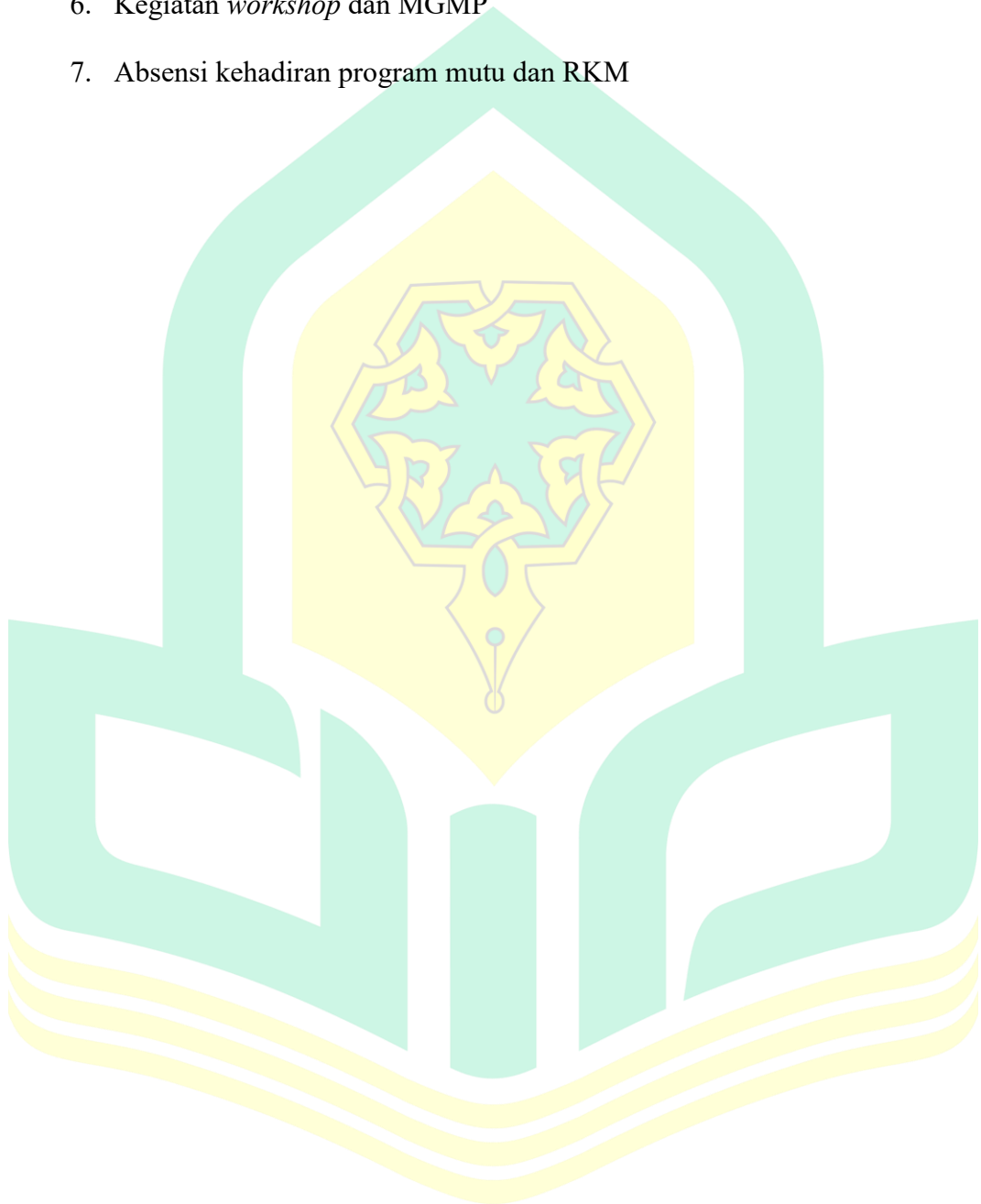
B. Observasi

1. Idealisasi pengaruh kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Ponorogo
 - a. Keteladanan kepala madrasah dalam kedisiplinan
 - b. Kepala madrasah berkomunikasi dan interaksi dengan guru dan staf
2. Motivasi inspirasional kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Ponorogo
 - a. Pemberian motivasi dalam rapat bersama guru dan staf
3. Stimulasi intelektual kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Ponorogo
 - a. Pelaksanaan *workshop* dan MGMP

C. Dokumentasi

1. Sejarah dan letak geografis MAN 1 Ponorogo
2. Profil MAN 1 Ponorogo

3. Visi, Misi, dan Tujuan Sekolah MAN 1 Ponorogo
4. Rapat pembinaan kepala madrasah dalam peningkatan mutu
5. Pemberian penghargaan guru berprestasi
6. Kegiatan *workshop* dan MGMP
7. Absensi kehadiran program mutu dan RKM



Lampiran 2. Transkrip Wawancara, Observasi, dan Dokumentasi

TRANSKRIP WAWANCARA

Nomor wawancara : 01/W/04-03/2026
Hari/ Tanggal : Rabu / 04 Maret 2026
Nama Informan : Dr. Nuruun Nahdiyyah K.Y., M.Pd.I.
Waktu wawancara : 09.30-10.10
Tempat wawancara : Ruang Kepala Madrasah MAN 1 Ponorogo

Deskripsi Hasil Wawancara

Rumusan Masalah 1: Bagaimana idealisasi pengaruh kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Ponorogo?	
Peneliti	Apa visi kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan?
Infroman	Visi besar madrasah yaitu peduli lingkungan, agamis, sains, teknopreneur, dan inovatif. Visi ini bertujuan untuk membentuk generasi yang unggul dengan mengintegrasikan nilai-nilai keagamaan, kemampuan iptek, jiwa kewirausahaan, inovasi, serta kesadaran tinggi terhadap kelestarian madrasah. Sedangkan visi besar saya sebagai kepala madrasah yaitu membawa lembaga ini yang mampu mendorong anak-anak yang kritis, anak-anak yang transformatif, dan juga anak-anak yang inovatif, dan tentu siap menghadapi segala bentuk tantangan anak-anak harus religius, transformatif, dan juga adaptif 3 poin besar ini yang menjadi visi besar kepala madrasah dalam lembaga ini.
Peneliti	Bagaimana kepala madrasah menunjukkan keteladanan dalam kedisiplinan dan tanggung jawab kepada guru dan staf?

Informan	Ya tentu, memang semuanya itu kan <i>ibda' binafsik</i> yaitu memulai dari diri sendiri terlebih dahulu, oleh karena itu, saya berusaha menjaga komitmen dalam berbagai hal. Tentunya harus dimulai dari kita sebagai pimpinan berusaha betul untuk komitmen baik komitmen waktu, komitmen kehadiran, komitmen tugas, komitmen menuntaskan tanggung jawab dalam menjalankan tugas sebagai kepala madrasah itu maknanya disiplin. Jadi saya kira kalau mau mengajak yang lain harus dimulai dari saya terlebih dahulu. Misal yang lain kita ajak untuk bekerja keras, menuntaskan tanggung jawab, ya berarti saya sebagai kepala juga harus berkomitmen bagaimana tanggung jawab itu tuntas dengan baik dengan begitu cara saya memberikan contoh baik itu kepada staf dan guru, misalnya, saya berusaha datang tepat waktu, mengikuti kegiatan madrasah dengan baik, serta menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajiban saya. Dengan cara tersebut, saya berharap guru dan staf dapat melihat secara langsung contoh kedisiplinan dan tanggung jawab dari pimpinan. Melalui sikap dan perilaku tersebut, saya berharap dapat memberikan contoh yang baik sehingga terciptanya budaya kerja yang disiplin, bertanggung jawab dan saling mendukung satu sama lain di madrasah
Peneliti	Bagaimana kepala madrasah membangun kepercayaan dan komitmen bersama dalam meningkatkan mutu pendidikan?
Informan	Saya berusaha menciptakan komunikasi yang terbuka dengan guru dan staf. Setiap program atau kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan mutu pendidikan

	biasanya kami membahas ini melalui rapat rutin setiap sebulan sekali sehingga semua pihak bisa memahami tujuan yang ingin dicapai. Dengan cara itu, maka guru dan staf tidak hanya menjalankan tugas, tetapi juga merasa dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan. Selain itu, saya juga berusaha mendukung guru dan menghargai pendapat, maka kepercayaan dan komitmen untuk bersama-sama meningkatkan mutu pendidikan akan terbentuk dengan sendirinya melalui kerja sama, komunikasi yang baik, dan saling percaya antara pimpinan dan seluruh warga madrasah. Dan saya harap tujuan dalam meningkatkan mutu pendidikan di madrasah dapat tercapai secara bersama-sama.
Rumusan Masalah 2: Bagaimana motivasi inspirasional kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Ponorogo?	
Peneliti	Apakah kepala madrasah memberikan penghargaan atau apresiasi kepada guru yang berprestasi? Jika iya, dalam bentuk apa?
Informan	Oh iya betul. Saya tipikal kepala madrasah yang selalu memberikan apresiasi dalam bentuk apapun bisa apresiasi dalam bentuk ucapan terimakasih tapi yang jelas selain ucapan terimakasih pasti ada penghargaan dalam bentuk apapun bisa sertifikat maupun di jenjang karier akan kita lihat akan kita promosikan kalau memang mempunyai prestasi yang bagus. Karena bentuk penghargaan ini juga mencakup upaya bentuk motivasi dan semangat.
Peneliti	Bagaimana kepala madrasah memberikan motivasi kepada guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran?

Informan	Motivasi yang saya berikan kepada guru ya selalu hadir dalam kegiatan, kebersamaan bahwa membuat tujuan dari lembaga ini adalah tujuan secara bersama-sama bukan apapun program yang saya lakukan <i>bottom up</i> dari bawah ke atas tidak <i>top down</i> dari atas ke bawah, tapi dari bawah memutuskan segala hal secara kolektif, kolegial itu menurut saya sudah upaya untuk mengajak semuanya karena kalau keterlibatan peran difungsikan dengan baik pasti juga akan menghasilkan rasa tanggung jawab secara bersama-sama.
Peneliti	Bentuk dukungan apa yang diberikan untuk meningkatkan profesionalisme guru?
Informan	Pertama, memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti kegiatan pengembangan diri seperti pelatihan, <i>workshop</i> , seminar, maupun kegiatan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) kegiatan ini penting agar guru menambah wawasan dan meningkatkan kompetensi serta mengetahui perkembangan terbaru dalam dunia pendidikan dan pembelajaran. Kedua, saya juga memberikan arahan dan motivasi kepada guru agar terus meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas. Misalnya dengan mendorong guru untuk menggunakan metode pembelajaran yang lebih kreatif dan inovatif, serta memanfaatkan teknologi dalam proses pembelajaran sehingga kegiatan belajar menjadi lebih menarik dan efektif bagi siswa. Dengan adanya kerja sama dan komunikasi yang baik antar guru, diharapkan profesionalisme mereka dapat terus meningkat. Melalui berbagai bentuk dukungan tersebut, saya berharap para guru dapat terus mengembangkan

	kompetensinya sehingga kualitas pembelajaran di madrasah semakin baik dan pada akhirnya dapat meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Ponorogo.
Peneliti	Bagaimana cara kepala madrasah menyampaikan target mutu pendidikan kepada guru dan staf?
Informan	Iya kita ada momen-momen bersama yang kita lakukan baik formal maupun informal jadi target pendidikan harus dibaca bersama dipotret bersama, melihat juga bagaimana mengevaluasi yang sudah berjalan, membaca mimpi bersama. Menyampaikan targetnya dengan cara bersama-sama karena semua harus paham bahwa target mutu di madrasah ini adalah target yang kita konstruks bersama dan harus dipahami secara bersama-sama lewat forum apapun bisa pendekatannya formal di <i>upgrading</i> , di rapat, di kegiatan-kegiatan lain atau secara informal dengan pendekatan-pendekatan melalui personal, pendekatan individu, dan lain-lain.
Rumusan Masalah 3: Bagaimana stimulasi intelektual kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 ponorogo?	
Peneliti	Bagaimana kepala madrasah mendorong inovasi dalam pembelajaran?
Informan	Inovasi pembelajaran yaitu dengan mengawal langsung, mensupervisi baik supervisi secara formal maupun secara <i>hidden</i> supervisi. Saya sering bertemu dengan anak-anak menanyakan bagaimana guru dalam menyampaikan materi, evaluasi kita lakukan, supervisi kita lakukan, penilaian kinerja guru kita lakukan. Nanti mana yang punya gap terendah artinya paling kuat gapnya artinya kebutuhan masih memang harus dipenuhi kebutuhan gurunya apa maka kita <i>workshop</i> kan kita dorong untuk mengikuti pelatihan.

	Kalau kelemahannya di metode pembelajaran ya berarti guru harus ikut <i>workshop</i> metodologi pembelajaran kalau kelemahannya membuat media ajar, berarti harus kita dorong untuk ayo ikut bagaimana menyusun media ajar yang baik, jadi begitu caranya untuk mendorong inovasi pembelajaran.
Peneliti	Bagaimana kepala madrasah membantu menyelesaikan masalah dalam pembelajaran?
Informan	Ada supervisi ada penilaian kinerja guru ada <i>workshop</i> melalui rapat formal maupun informal, memberikan secara langsung nasihat kepada guru. Kalau lemahnya guru disini harusnya begini harus secara langsung. Jadi upaya-upaya itu memang harus <i>intent</i> , kepemimpinan memang harus hadir juga secara <i>intent</i> bertemu dengan anak-anak itu karena sebenarnya ukuran kualitas dari guru itu adalah di anak-anak yang bisa mengumpulkan mereka, maka penting bagi saya selaku pembuat kebijakan adalah mendekati anak-anak untuk memberikan informasi secara jelas.
Peneliti	Program apa yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi guru?
Informan	Pelatihan, <i>workshop</i> , <i>upgrading</i> baik mandiri maupun lembaga, peningkatan kapasitas mengikuti <i>workshop</i> online di luar, MGMP jika ada maka kita dorong untuk mengikuti program tersebut.
Rumusan Masalah 4: Bagaimana implikasi kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 ponorogo?	
Peneliti	Apakah ada peningkatan prestasi siswa selama kepemimpinan saat ini?
Informan	Saya masih baru. Tetapi saya melihat memang upaya-upaya yang kita lakukan termasuk mengikut sertakan

	lomba itu memang saat target harus naik cukup tinggi naiknya. Perkara nanti dapat apa enggak. Karena saya masih proses rekrutmen untuk pengiriman lomba-lomba seperti OPSI kemarin 19 tim, OSN kita kirim 45, Olimpica 17 anak. Itu peluang besar yang saya berikan agar prestasinya juga naik karena, saya masih baru disini sehingga dibidang hasil secara proses, ya ini masih proses. Peningkatan kita liat nanti di Juli 2026 baru bisa kita ukur. Dikomper, dibandingkan dengan dulu yang Januari sampai Juli 2025 seperti apa prestasinya.
Peneliti	Apa indikator keberhasilan peningkatan mutu pendidikan di madrasah saat ini?
Informan	Indikator terjadi peningkatan mutu salah satunya kepercayaan masyarakat, sistem budaya kerja yang baik, jadi di lembaga ada kepala atau tidak maka tetap akan melayani yang terbaik, partisipasi publik kemitraan menjadi baik jadi mempunyai mitra banyak, kolaborasi aktif dengan yang lain tidak diam sendiri, selalu aktif dalam dinamika, punya MOU banyak tempat, menurut saya ukuran itu ya disitu tentu prestasinya juga harus bagus. Semua ini sudah menjadi kunci indikator dalam keberhasilan peningkatan mutu pendidikan di madrasah.
Peneliti	Apa dampak kepemimpinan yang diterapkan terhadap kinerja guru dan kualitas pembelajaran di madrasah ini?
Informan	Kalau dilihat dari dampaknya, alhamdulillah cukup positif. Kinerja guru sekarang lebih meningkat, terutama dari segi kedisiplinan, tanggung jawab, dan motivasi dalam bekerja. Guru juga lebih aktif untuk mengembangkan kompetensinya untuk kualitas

	pembelajaran, juga ada perubahan yang lebih baik. Guru mulai lebih kreatif dalam menggunakan metode dan media pembelajaran, sehingga proses belajar mengajar menjadi lebih menarik dan mudah dipahami oleh siswa.
	



TRANSKRIP WAWANCARA

Nomor wawancara : 02/W/05-03/2026
Hari / Tanggal : Kamis / 05 Maret 2026
Nama Informan : Mashuri, M.Sc.
Waktu Wawancara : 09.00-10.00
Tempat wawancara : Ruang Waka MAN 1 Ponorogo

Deskripsi Hasil Wawancara

Rumusan Masalah 1: Bagaimana idealisasi pengaruh kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Ponorogo?	
Peneliti	Bagaimana kepala madrasah memberikan contoh kedisiplinan dan tanggung jawab kepada guru dan staf?
Informan	Di MAN Ponorogo memang kepala madrasahnya baru dan mempunyai visi misi yang luar biasa untuk memajukan MAN 1 Ponorogo menjadi teladan bagi guru dan staf. Kepala madrasah memberikan contoh kedisiplinan dan tanggung jawab melalui sikap dan perilaku sehari-hari yang konsisten. Beliau selalu datang lebih awal ke madrasah, bahkan sebelum pukul setengah tujuh, sehingga menjadi teladan nyata bagi guru dan staf dalam hal ketepatan waktu. Selain itu, beliau memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan, terutama dalam hal penyelesaian tugas sesuai dengan <i>deadline</i> yang telah ditentukan. Beliau juga menekankan bahwa setiap pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu, karena keterlambatan tidak hanya berdampak pada diri sendiri, tetapi juga dapat menghambat pekerjaan orang lain, seperti dalam penyusunan laporan yang berkaitan dengan pihak lain atau pusat. Prinsip ini terus disampaikan, bahkan dalam hal-hal kecil, sehingga mendorong guru dan

	staf untuk lebih disiplin, bertanggung jawab, dan menghargai waktu dalam bekerja.
Peneliti	Apakah kepala madrasah melibatkan guru dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di madrasah?
Informan	Ya, kepala madrasah selalu melibatkan guru dalam upaya peningkatan mutu pendidikan biasanya guru dilibatkan dalam rapat, perencanaan program madrasah, serta kegiatan evaluasi pembelajaran. Selain itu, kepala madrasah juga memberikan kesempatan kepada guru untuk menyampaikan sebuah ide atau pendapat terkait dengan upaya peningkatan mutu maupun pengembangan pembelajaran. Dengan cara ini, guru merasa lebih memiliki tanggung jawab bersama dalam meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah ini agar madrasah menjadi maju dan program yang dilakukan akan berjalan sesuai dengan rencana.
Peneliti	Apakah sikap dan perilaku kepala madrasah dapat menjadi teladan bagi guru dan staf di madrasah?
Informan	Menurut saya, sikap dan perilaku kepala madrasah sudah cukup baik menjadi teladan bagi guru dan staf di madrasah ini. Kepala madrasah sangat menunjukkan kedisiplinan, datang tepat waktu seperti setiap pagi beliau sudah hadir sebelum jam setengah tujuh, menjalankan tugas dengan baik sesuai dengan <i>deadline</i>, serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Selain itu, beliau juga menunjukkan sikap yang terbuka dan menghargai guru maupun staf serta siswanya, beliau sering komunikasi dengan siswa. Hal tersebut memberikan contoh yang baik bagi kami sehingga dapat mendorong guru dan staf untuk

	bekerja lebih disiplin dan professional seperti yang beliau lakukan.
Rumusan Masalah 2: Bagaimana motivasi inspirasional kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Ponorogo?	
Peneliti	Apa bentuk dukungan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru?
Informan	Jadi di madrasah ini guru didorong untuk mengikuti kegiatan-kegiatan profesionalisme guru ada kegiatan <i>workshop</i> besar setiap tahun minimal 1x ini pasti ada dalam <i>workshop</i> besar ini menyesuaikan juga dengan keadaan, tuntutan, kalau besar dilihat dari kebutuhan dari madrasah ini apa atau bimtek apa kurikulum, metode pembelajaran, akhir ini bimtek Kurikulum Merdeka mencakup kegiatan penilaian, kumer, dan pembelajaran diferensiasi berkali-kali. Kalau <i>workshop</i> kecil biasanya mencakup bagian yang diperlukan pada saat itu misalnya karakter siswa, bimtek KBC (kurikulum berbasis cinta), bimtek SRA (sekolah ramah anak) minimal 2x tidak pasti menyesuaikan dengan keadaan juga tetapi pasti ada. Dukungan untuk madrasah untuk bapak/ibu guru dalam peningkatan mutu pendidikan misalnya kalau ada undangan <i>workshop</i> di luar ya didukung untuk mengikuti, undangan <i>workshop</i> MGMP dari provinsi ya didukung untuk mengikuti biasanya di luar kota letaknya di Surabaya atau di Malang, semua ini didukung mulai dari pembiayaan, transportasi, dan seterusnya. Hal semacam ini pasti sering diiyakan oleh kepala madrasah.
Peneliti	Bagaimana cara kepala madrasah menyampaikan target mutu pendidikan kepada guru dan staf?

Informan	Dalam menyampaikan target mutu pendidikan, kepala madrasah biasanya dilakukan melalui rapat resmi seperti rapat awal tahun, rapat semester, maupun rapat rutin bulanan. Kepala madrasah menjelaskan secara jelas arah dan target yang ingin dicapai. Selain melalui rapat, kepala madrasah juga menyampaikan target mutu melalui program kerja yang sudah disusun bersama, sehingga guru dan staf bisa memahami peran dan tanggung jawab masing-masing. Kepala madrasah juga sering memberikan motivasi dan arahan secara langsung, baik dalam forum resmi maupun secara informal, agar semua pihak memiliki semangat yang sama dalam mencapai target tersebut.
Peneliti	Apa dampak motivasi kepala madrasah terhadap semangat kerja guru?
Informan	Perencanaan yang bagus dan masing-masing guru tau tentang tugas dan kewajibannya tentunya ini akan menjadi termotivasi oh tugasku seperti ini saya harus lakukan semuanya sudah jelas sehingga dari situ maka motivasinya akan semakin meningkat, beda dengan yang dibiarkan saja, selalu ada pemantauan, evaluasi jelas, semakin lama pasti akan mengikuti alurnya.
Rumusan Masalah 3: Bagaimana stimulasi intelektual kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 ponorogo?	
Peneliti	Bagaimana kepala madrasah mendorong inovasi dalam pembelajaran?
Informan	Jadi berkali-kali ini ada model baru yang diterapkan dinas ada PM (pembelajaran mendalam), Kemenag mengeluarkan KBC (kurikulum berbasis cinta). Beliau sangat aktif dalam kurikulum itu, bahkan pada KBC beliau adalah salah satu instruktur KBC mungkin ada madrasah lain belajar KBC beliau luar

	bisa, sehingga di luar beliau selalu mendampingi itu maka di dalam juga berkali-kali bagaimana KBC itu diterapkan dalam pembelajaran sehingga ini sering disampaikan bahkan dalam rapat dinas pun selalu disinggung juga yang sesuai dengan pedoman apa KBC dan bagaimana menerapkan modul pembelajaran.
Peneliti	Bagaimana kepala madrasah membantu menyelesaikan masalah dalam pembelajaran?
Informan	Dalam membantu menyelesaikan pembelajaran kepala madrasah biasanya menggunakan sistem PKG (penilaian kinerja guru). Kepala madrasah membentuk tim khusus untuk melakukan penilaian dan monitoring terhadap kinerja guru dalam proses pembelajaran. Tim tersebut bertugas mengamati bagaimana guru mengajar di kelas, mulai dari persiapan, pelaksanaan, sampai evaluasinya. Selain itu, kepala madrasah juga ikut terlibat dalam kegiatan monitoring, dari hasil itu kemudian dilakukan evaluasi. Jika ada kekurangan dalam proses pembelajaran. Kepala madrasah akan memberikan arahan dan masukan kepada guru tentang hal-hal yang perlu diperbaiki. Misalnya, cara mengajar yang lebih efektif, atau pengelolaan kelas yang lebih baik. Dengan cara tersebut, masalah yang muncul dalam pembelajaran bisa diketahui bersama dan dicari solusinya. Jadi kepala madrasah tidak hanya menilai, tetapi juga membimbing dan membantu guru agar pembelajaran berjalan lebih baik.
Rumusan Masalah 4: Bagaimana implikasi kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 ponorogo?	
Peneliti	Bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru?

Informan	Ini saya rasa ya pengaruh sekali karena melihat pergantian kepemimpinan yang baru saja 3 bulan, jadi jelas terasa sekali perbedaan pemimpin terasa artinya harapannya adalah dengan pemimpin yang terbaik itu akan menjadi lebih baik ini berdampak untuk meningkatkan pembelajaran untuk guru dan sebagainya itu selalu dikembangkan terus sarpras, fasilitas pembelajaran dan sebagainya juga didukung menjadi lebih baik lagi.
Peneliti	Apakah ada peningkatan prestasi siswa selama kepemimpinan saat ini?
Informan	Ya, karena ini baru tiga bulan pergantian kepemimpinan, sementara yang ada itu ya, prestasi tingkat internal yang dekat-dekat seperti di UIN Ponorogo mendapatkan juara PMR, IT, FILM ini di sekitar sini. Untuk OSN, OMI yang ditengah-tengah nasional masih belum, nanti pelaksanaannya sekitar bulan April-Juni mungkin nantinya mudah-mudahan dengan rancangan-rancangan pemimpin yang baru ini, mungkin nanti selalu bisa mendapatkan prestasi berharap bisa mengejar prestasi yang lebih banyak lagi. Prestasi di sini setiap bulan pasti mendapatkan banyak.
Peneliti	Bagaimana perubahan budaya kerja setelah kepemimpinan saat ini?
Informan	Menurut saya, setelah kepemimpinan kepala madrasah sekarang, budaya kerja di madrasah sudah cukup baik. Guru dan staf sudah mengikuti sistem dan pola kerja yang diterapkan oleh kepala madrasah. Secara budaya kerja bisa dikatakan terbentuk dengan baik, hanya saja masih perlu diserahkan lebih jelas terkait tujuan ke depan, supaya semua kegiatan benar-

	benar fokus pada target yang ingin dicapai untuk aspek loyalitas dan integritas, <i>Alhamdulillah</i> sudah baik. Guru dan staf menunjukkan komitmen dalam menjalankan tugasnya.
Peneliti	Apakah kebijakan kepala madrasah berkontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan, baik dari segi <i>input</i>, proses, maupun <i>output</i>?
Informan	Ya, kebijakan kepala madrasah sangat berkontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan. Dari segi <i>input</i>, kepala madrasah menetapkan sistem PPDB yang terencana sehingga menghasilkan peserta didik yang lebih berkualitas. Dari segi proses, kebijakan yang ada mendorong peningkatan profesionalisme guru serta perbaikan pembelajaran melalui evaluasi dan pembinaan. Sedangkan dari segi <i>output</i>, hal tersebut berdampak pada peningkatan prestasi siswa dan kualitas lulusan. Jadi, kebijakan kepala madrasah berperan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan secara menyeluruh.
	

TRANSKRIP WAWANCARA

Nomor wawancara : 03/ W/06-03/2026
Hari / Tanggal : Kamis / 06 Maret 2026
Nama Informan : Eka Pratama Enggaryanto, S.Pd
Identitas Pedoman : Guru Sejarah MAN 1 Ponorogo
Waktu wawancara : 11.00-12.00
Tempat wawancara : Ruang Multimedia MAN 1 Ponorogo

Deskripsi Hasil Wawancara

Rumusan Masalah 1: Bagaimana idealisasi pengaruh kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Ponorogo?	
Peneliti	Apakah kepala madrasah menjadi contoh yang baik bagi guru dalam menjalankan tugas di madrasah?
Informan	Iya, kepala madrasah sudah menjadi contoh yang baik bagi kami sebagai guru. Beliau menunjukkan kedisiplinan, tanggung jawab, dan komitmen yang tinggi dalam menjalankan tugas. Beliau memberikan contoh seperti datang tepat waktu sebelum jam setengah tujuh, aktif dalam kegiatan madrasah, dan juga terlibat langsung dalam memantau proses pembelajaran. Dari situ, kami sebagai guru merasa terdorong untuk mengikuti sikap beliau tersebut. Selain itu, dalam bersikap beliau juga terbuka dan bijaksana, sehingga kami merasa nyaman dalam bekerja. Jadi secara tidak langsung sikap dan perilaku beliau memang menjadi teladan bagi kami dalam menjalankan tugas di madrasah.
Peneliti	Apakah guru dilibatkan dalam kegiatan atau program peningkatan mutu pendidikan di madrasah?
Informan	Iya, jadi guru selalu dilibatkan dalam kegiatan atau program yang diadakan madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Biasanya kami ikut

	serta dalam penyusunan program kerja, rapat, serta kegiatan seperti pelatihan, <i>workshop</i> , dan evaluasi pembelajaran. Kami juga sering dilibatkan dalam diskusi atau musyawarah untuk memberikan masukan terkait peningkatan kualitas pembelajaran. Dengan keterlibatan tersebut, kami merasa memiliki tanggung jawab bersama dalam meningkatkan mutu pendidikan di madrasah.
Rumusan Masalah 2: Bagaimana motivasi inspirasional kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Ponorogo?	
Peneliti	Apakah kepala madrasah memberikan apresiasi kepada guru yang memiliki kinerja baik?
Informan	Iya, jadi apresiasi ini biasanya dibuat dalam bentuk penghargaan atau semacam penghargaan biasanya diberikan pada upacara bendera di hari Senin. Jadi ketika upacara bendera bersama dengan pemberian penghargaan kepada siswa juga diberikan kepada guru-guru yang berprestasi dengan harapan siswa pun juga tahu oh bapak ibu guru pun juga sama seperti siswa yang berprestasi juga diberikan apresiasi sehingga ini juga memicu atau <i>menstimulus</i> agar siswa pun juga termotivasi untuk berprestasi
Peneliti	Bagaimana dukungan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru
Informan	Melalui pengembangan diri ini bisa melalui diklat dan <i>workshop</i> . Diklat ini biasanya diselenggarakan selain madrasah yang menyelenggarakan, bekerja sama dengan pihak luar, itu juga ada undangan dari pihak luar, biasanya yang menyelenggarakan Kemenag provinsi, nanti mengundang bapak ibu guru tertentu, nanti biasanya ibu kepala madrasah juga mendorong para bapak ibu guru terutama pada tenaga yang muda

	untuk mengikutinya selain <i>workshop</i> diklat juga ada, mengikuti PPG, itu juga termasuk bentuk profesionalisme kepala madrasah juga mendorong bagi bapak ibu guru yang belum mengikuti PPG maka difasilitasi bagaimana agar bisa masuk ke dalam kuota untuk mengikuti PPG Pra Jabatan.
Peneliti	Apa dampak motivasi kepala madrasah terhadap semangat kerja dan kinerja guru?
Informan	Tentu saja, melalui keteladanan beliau itu sangat lebih efisien, lebih efektif terutama memotivasi kami daripada hanya sekedar secara lisan dan lain-lain, karena ketika melihat keteladanan yang bagus, itu akhirnya kita ikut terpacu untuk minimal bisa mendekati ritme pekerjaan kepala madrasah. Jadi ketika kepala madrasah memberikan tugas dan harus diselesaikan tepat waktu itu menjadi salah satu bentuk profesionalisme juga kedisiplinan itu salah satunya ketika diberi tugas, melaksanakan tepat waktu, tanggung jawab, dan memberikan hasil yang terbaik.
Rumusan Masalah 3: Bagaimana stimulasi intelektual kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 ponorogo?	
Peneliti	Program apa saja yang diberikan kepala madrasah untuk meningkatkan kompetensi guru?
Informan	Program <i>workshop</i> dari pemerintah melalui aplikasi online dari Kemenag namanya pintar itu aplikasi yang didata untuk mengetahui bapak/ ibu guru mengikuti program <i>workshop</i> seperti pemanfaatan IT dalam proses pembelajaran, pengelolaan kelas, penelitian, dan membahas siswa-siswa yang bermasalah isinya mencakup materi dalam program <i>workshop</i> dari pemerintah yang harus dan wajib diikuti oleh semua guru. Dilaksanakan satu tahun bisa sampek 6x atau 8x

	sering dilakukan maka program itu mesti dishare ke bapak ibu guru untuk mengikuti karena nanti akan mendapatkan sertifikat yang dikeluarkan dan harus bisa dimasukkan ke program E-kinerja, <i>upgrading</i> adalah proses meningkatkan kualitas dan keterampilan guru supaya pembelajaran menjadi lebih efektif, inovatif, dan sesuai kebutuhan siswa. biasanya guru keterampilan nanti setiap tahun itu ada program bagaimana meningkatkan keterampilannya setiap tahunnya seperti pelatihan di ITS Surabaya karena kita sering kerjasama dengan ITS Surabaya melakukan setiap satu tahun pasti ada kadang 2x bahkan 3x ada tiga guru dari ITS Surabaya, selalu mendorong program MGMP tersebut.
Peneliti	Bagaimana kepala madrasah membantu guru ketika mengalami kesulitan dalam proses pembelajaran?
Informan	Biasanya setiap menjelang ujian penerimaan rapat atau rapat dinas. Dikumpulkan bapak ibu guru, wali kelas maupun guru mapel itu kita ada semacam kayak mendengarkan pendapat jadi masing-masing kelas, masing-masing wali kelas menyampaikan perkembangan siswanya di kelas masalah apa biasanya dicari penyebabnya kemudian dicari solusinya melalui rapat tadi dan itu menurut saya sangat efektif, apalagi kalau khusus wali kelas tadi dilaksanakan bulanan jadi ketika misalkan bulan berjalan ini ada siswa yang bermasalah dan ketahuan maka segera ditindak lanjuti.
Rumusan Masalah 4: Bagaimana implikasi kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 ponorogo?	
Peneliti	Bagaimana perubahan budaya kerja guru setelah adanya kepemimpinan kepala madrasah saat ini?

Informan	Kalau menurut saya dilihat dari sekarang, budaya kerja guru memang ada perubahan kearah yang lebih baik. Kami jadi disiplin, baik dalam hal kehadiran maupun dalam menyiapkan pembelajaran. Kepala madrasah juga sering memberikan motivasi dan arahan kepada bapak ibu guru, sehingga kami lebih semangat untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Jadi, bisa dibilang budaya kerja sekarang lebih aktif, kompak, dan lebih fokus pada peningkatan mutu pendidikan.
Peneliti	Bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru?
Informan	Jelas sangat berpengaruh sekali, apalagi beliau itu lebih keteladanan, artinya tidak hanya lisan, tidak hanya sekedar perintah tapi melalui keteladanan dan ini ditangkap oleh kami sebagai guru dan tenaga kependidikan di bawahnya dengan keteladanan beliau malah kita sungkan ngga enak tidak bisa melakukan kewajiban sebagaimana mestinya. Jadi, beda kalau yang sifatnya hanya perintah saja, hanya lisan sedangkan beliau tidak memberi contoh itu beda kalau dengan sistem keteladanan tanpa banyak perintah tanpa banyak lisan menurut saya itu lebih efektif yang dilakukan oleh kepala madrasah itu.
	

TRANSKRIP OBSERVASI

Nomor Catatan Lapangan : 03/O/02-03/2026

Hari/ Tanggal Pengamatan : Senin, 02 Maret 2026

Waktu Pengamatan : 10.00

Lokasi Pengamatan : Lingkungan Madrasah

Deskripsi Hasil Observasi

Berdasarkan hasil observasi peneliti, melihat adanya keteladanan kepala madrasah dalam kedisiplinan memberikan contoh hadir lebih awal sebelum kegiatan madrasah dimulai yang baik kepada guru maupun peserta didik, kepala madrasah juga terlihat aktif berinteraksi dengan guru dan staf serta terlibat langsung dalam kegiatan madrasah.

Refleksi

Hasil observasi menunjukkan bahwa idealisasi pengaruh kepala madrasah tampak melalui keteladanan, keterbukaan, dan keterlibatan langsung dalam kegiatan madrasah.

TRANSKRIP OBSERVASI

Nomor Catatan Lapangan : 03/O/03-03/2026

Hari/ Tanggal Pengamatan : Rabu/ 03 Maret 2026

Waktu Pengamatan : 09.00

Lokasi Pengamatan : Ruang Kepala Madrasah

Deskripsi Hasil Observasi

Berdasarkan hasil observasi di lapangan, peneliti mengamati bahwa kepala madrasah menjalin komunikasi dan berinteraksi dengan guru dan staf melalui kegiatan rapat bersama. Dalam kegiatan tersebut, kepala madrasah membangun komitmen bersama melalui komunikasi yang terbuka serta melibatkan guru dalam berbagai kegiatan madrasah. Hal ini terlihat pada saat rapat rutin, di mana guru dan staf mengikuti kegiatan dengan aktif, termasuk dalam pelatihan dan diskusi yang dilaksanakan. Selain itu, kepala madrasah juga memberikan arahan untuk meningkatkan semangat kerja guru.

Refleksi

Kegiatan rapat bersama, pembinaan, dan komunikasi yang terjalin dengan baik menunjukkan adanya upaya kepala madrasah dalam membangun semangat kerja guru dan staf menjadi lebih baik.

TRANSKRIP OBSERVASI

Nomor Catatan Lapangan : 03/O/11-03/ 2026

Hari/ Tanggal Pengamatan : Rabu/ 11 Maret 2026

Waktu Pengamatan : 11.00

Lokasi Pengamatan : Aula MAN 1 Ponorogo

Deskripsi Hasil Observasi

Berdasarkan hasil observasi lapangan, peneliti mengamati bahwa kepala memberikan motivasi kepada guru dan staf melalui kegiatan diskusi terkait dengan pelaksanaan tugas dan peningkatan pembelajaran, guru dan staf diberi kesempatan untuk menyampaikan pendapat, saran, dan ide yang relevan. Hal ini mencerminkan upaya untuk membangun kerja sama, tanggung jawab, dan partisipasi aktif guru.

Refleksi

Pemberian motivasi dari kepala madrasah menunjukkan adanya kepemimpinan yang meningkatkan semangat kerja, rasa tanggung jawab, dan partisipasi dalam menjalankan tugas.

TRANSKRIP OBSERVASI

Nomor Catatan Lapangan : 03/O/15-10/ 2025

Hari/ Tanggal Pengamatan : Rabu/ 15 Oktober 2025

Waktu Pengamatan : 10.00

Lokasi Pengamatan : Aula MAN 1 Ponorogo

Deskripsi Hasil Observasi

Berdasarkan hasil observasi lapangan, peneliti melihat keikutsertaan guru dalam berbagai program peningkatan kompetensi, seperti *workshop*, pelatihan daring melalui aplikasi online, serta forum MGMP baik di dalam maupun di luar lembaga. Dalam kegiatan tersebut, guru memperoleh materi terkait pemanfaatan teknologi, pengelolaan kelas, dan strategi pembelajaran. Dari observasi peneliti, terlihat guru mampu menerapkan hasil pelatihan dalam pembelajaran di kelas serta menyesuaikan capaian materi yang akan diajarkan

Refleksi

Keikutsertaan guru dalam berbagai program peningkatan kompetensi menunjukkan adanya upaya untuk mengembangkan profesionalisme guru dan perubahan positif dalam kemampuan guru.

TRANSKRIP DOKUMENTASI

Nomor : 03/D/27-02/2026

Jenis Dokumen : Gambar

Judul dokumen : Susunan Organisasi MAN 1 Ponorogo

Waktu : 10.00-selesai

Bukti Dokumentasi

Refleksi

Gambar diatas merupakan susunan organisasi MAN 1 Ponorogo

TRANSKRIP DOKUMENTASI

Nomor : 03/D/27-02/2026

Jenis Dokumen : Gambar

Judul dokumen : Visi dan Misi MAN 1 Ponorogo

Waktu : 08.00

Bukti Dokumentasi	
Refleksi	Visi dan misi MAN 1 Ponorogo adalah terwujudnya lulusan yang Berakhlakul Karimah, berkecakapan hidup, dan berkualitas di bidang imtaq dan iptek serta peduli terhadap lingkungan.

TRANSKRIP DOKUMENTASI

Nomor : 03/D/11-03/2026

Jenis Dokumen : Gambar

Judul dokumen : Rapat pembinaan guru bersama kepala madrasah

Waktu : 11.00

Hasil dokumentasi	
Refleksi	Rapat rutin pembinaan guru yang diikuti oleh kepala madrasah, waka, kepala tata usaha, dan guru MAN 1 Ponorogo.

TRANSKRIP DOKUMENTASI

Nomor : 03/D/15-10/2025

Jenis Dokumen : Gambar

Judul dokumen : Kegiatan *workshop* /MGMP guru

Waktu : 09.00

Hasil dokumentasi	 
Refleksi	Kegiatan <i>workshop</i> dalam meningkatkan profesionalisme guru yang diikuti oleh semua bapak ibu guru MAN 1 Ponorogo.

TRANSKRIP DOKUMENTASI

Nomor : 03/D/01-04/2026

Jenis Dokumen : Gambar

Judul dokumen : Prestasi guru

Hasil dokumentasi	
Refleksi	Prestasi guru merupakan salah satu bentuk apresiasi motivasi dari kepala madrasah dalam mengikuti lomba guru madrasah inspiratif tahun 2025.

TRANSKRIP DOKUMENTASI

Nomor : 03/D/13-03/2026

Jenis Dokumen : Gambar

Judul dokumen : Absensi program mutu dan program RKM

Waktu : 08.00

Hasil

dokumentasi



Refleksi

Absensi program mutu dan program Rencana Kerja Madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan bersama komite.

TRANSKRIP DOKUMENTASI

Nomor : 03/D/01-04/2026

Jenis Dokumen : Gambar

Judul dokumen : Data prestasi siswa akademik

Waktu : 10.00

Hasil

dokumentasi

DATA SISWA BERPRESTASI MAN 1 PONOROGO				
NO	NAMA SISWA	KELAS	BIDANG PRESTASI	Tgl/Tahun
INDIVIDU				
1	Handromeda Rihadatul Aisy	XI D	Harapan 2 Cerdas Tangkas lomba PMR Galapalmera Se Jawa Terbuka	28 Januari 2025
2	Nasywa Alifatul Zaimah	XI D	Juara 1 Presentasi Donor Darah lomba PMR Galapalmera Se Jawa Terbuka	28 Januari 2025
3	Vera Rahma Fitria	XI C	Harapan 1 Presentasi Kepalaanmerahan lomba PMR Galapalmera Se Jawa Terbuka	28 Januari 2025
4	Syifa Almira	XI D	Harapan 3 Jurnalistik lomba PMR Galapalmera Se Jawa Terbuka	28 Januari 2025
5	Atha Indira Maheswari	XI F	Lolos Paskibraka Kabupaten Ponorogo Tahun 2025	21 April 2025
6	Gusti Rahum Widarna	XII E	Lolos Paskibraka Kabupaten Ponorogo Tahun 2025	21 April 2025
7	Indahwati Maya Maharani Pencilistari	XI A	Lolos Paskibraka Kabupaten Ponorogo Tahun 2025	21 April 2025
8	Wardani Nur Afifah	XI A	Lolos Paskibraka Kabupaten Ponorogo Tahun 2025	21 April 2025
9	Syabani Firmansah	XI A	Juara 5 Lomba Kompetensi Siswa (LKS) Kabupaten Ponorogo Tahun 2025 - Bidang Graphic Design Technology	20 Mei 2025
10	Indahwati Maya Maharani Pencilistari	XI A	Juara 1 Bulatan Tunggul Putri PORSENI MA Kab. Ponorogo Tahun 2025	22 Mei 2025
11	Nabila Azka Aulia	XI D	Harapan 2 Pidato Bahasa Arab PORSENI MA Kab. Ponorogo Tahun 2025	22 Mei 2025
12	Neva Farhah Ardella	XII B	Harapan 3 Singer PI PORSENI MA Kab. Ponorogo Tahun 2025	22 Mei 2025
13	Zulfan Anagata Firmansyah	XII E	Harapan 2 Adelek 400m Putra PORSENI MA Kab. Ponorogo Tahun 2025	22 Mei 2025
14	Raditya Ahnaf Muzaki	XII B	Juara 1 Tenis Meja Tunggul Putra PORSENI MA Kab. Ponorogo Tahun 2025	22 Mei 2025
15	Muhammad Syafi i Baihaqi	XI H	Juara 2 MTQ Putra PORSENI MA Kab. Ponorogo Tahun 2025	22 Mei 2025
16	Ardika Nur Rohmadhoni	XII C	Juara 1 Adelek 100m Putra PORSENI MA Kab. Ponorogo Tahun 2025	22 Mei 2025
17	Zahidul Aqim Nugroho	XI B	Juara 1 Adelek 500m Putra Putra PORSENI MA Kab. Ponorogo Tahun 2025	22 Mei 2025
18	Muhammad Faiz Alfayyadh	XII B	10 Besar Finalis Duta Genre Kabupaten Ponorogo Tahun 2025	24 Mei 2025
19	Ali Rahman Amanah	XII H	10 Besar Finalis Duta Genre Kabupaten Ponorogo Tahun 2025	24 Mei 2025
20	Muhammad Syafi i Baihaqi	XI H	Tasmi Hafalan Al Qur'an Juz 1-3 Tahun 2025	16 Juni 2025
21	Nasywa Salwa Azzahra	XI D	Tasmi Hafalan Al Qur'an Juz 6-10 Tahun 2025	16 Juni 2025
22	Zain Ahmad Ayyash Ubayn	XI C	Tasmi Hafalan Al Qur'an Juz 1-3 Tahun 2025	16 Juni 2025
23	Harun Shofa	XI A	Tasmi Hafalan Al Qur'an Juz 30 Tahun 2025	16 Juni 2025
24	Muhammad Faiz Alfayyadh	XII B	Juara 1 Lomba Viog Multimedia Broadcasting PENS Surabaya 2025	21 Juni 2025
25	Muhammad Rifqi	XII C	Juara 2 Lomba Fotografi Multimedia Broadcasting PENS Surabaya 2025	21 Juni 2025

13	Reza Aprilia Nur Azizah Nasywa Salwa Azzahra	XI B XI D	Juara 3 Penulisan Ide Etnistik (PIFTIK) Procommut V15 ITS Surabaya Tingkat Nasional	29 November 2025
14	Dhonor Rizqiansanda Satya Pasha Rama Sandika Putra Hayanto	XII A XI A	Juara 4 Lomba Low Code/No Code Procommut V15 ITS Surabaya Tingkat Nasional	29 November 2025
15	Almas Rizal Khosni Kati Rizqi Muhammad Mukharrom Muhammad Rifqi	X F XI C XII C	Juara 2 User Generated Video Procommut V15 ITS Surabaya Tingkat Nasional	29 November 2025
16	Akmal Rizki Rahmatul Kati Geyra Azka Viraesta Utomo Satira Jaya Wardhana Parikanti Iham Irahmani Rana Muhammad Mukharrom Muhammad Rifqi	X F X A X A X E XI C XII C	Juara 1 Lomba Video Ekoteologi HAB Ke-80 Kemenag Ponorogo	29 Desember 2025
17	Muhammad Faiz Alfayyadh Alayna Naura Dibyan Kusara Fadhila Nur Laili Ibrahim Al Husnu Salma Maedhyyah Erdiana Shofiyatul Ivab Nur Fadhlilatul Muhammad Fatah Dikrama Sofia Nabila Amelia Anggraini Reza Aprilia Nur A. Amira Iva Salabila Khaerisa Septia Putri Alma Cusya A. Anisa Lutfi Nur H.	XII B X B X B X C X C X H XI A XI A XI A XI A XI B XI B XI D XI G XI G XI H	Peringkat 1 Kontingen Terbaik PMR Galapalmera Se Jawa Terbuka	25 Januari 2026
18	Reza Aprilia Nur Azizah Amelia Anggraini Ivab Nur Fadhlilatul Sofia Nabila Alma Cusya Salma Maedhyyah Fadhilah Nur Laili	XI B XI B XI A XI A XI G X H X C	Peringkat 5 Simulasi Bertolongan Pertama PMR Galapalmera Se Jawa Terbuka	25 Januari 2026
19	Muhammad Abdul Aziz Hilmy Nashrudin Abad	XI E XI F	Juara 4 Lomba Konten Kreatif Kapolres Madiun Kota Tahun 2026	06 April 2026

Refleksi

Data prestasi akademik siswa individu dan kelompok MAN 1 Ponorogo

Lampiran 3. Surat Izin Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**

**KIAI AGENG MUHAMMAD BESARI PONOROGO
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN**

Kampus : Kampus J. Nikek Gandini No. 40, Singosaren, Jenajiran, Javacore,
Telepon : 0332-335667, Email: fik@meiuiumponorogo.ac.id
Website: http://fik.uinponorogo.ac.id. Porupan: 0022-388967, F:0620001 79 19

Nomor : **379** /Un.34.2/PP.00/90 /2026 Ponorogo, 19 Februari 2026
Lampiran : **1 (Satu) Eksemplar Proposal**
Perihal : **PERMOHONAN IZIN UNTUK
PENELITIAN INDIVIDUAL**

Kepada Yth.
Kepala MAN 1 PONOROGO
Di

Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat kami sampaikan bahwa mahasiswa di bawah ini :

N a m a : **ANGELICA HARLINDA DELLA SAPUTRI**
N I M : **206220018**
Semester : **VIII (Delapan)** Tahun Akademik : **2025/2026**
Fakultas/
Juri/san : **Tarbiyah dan Ilmu Keguruan / Manajemen Pendidikan Islam**

dalam, rangka menyelesaikan penulisan skripsi, perlu mengadakan penelitian secara individual.

Judul Skripsi : **KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA
MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN
DI MAN 1 PONOROGO**
Lokasi : **MAN 1 PONOROGO**

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, kami mohon dengan hormat kiranya Bapak/Ibu berkenan memberikan izin dan petunjuk / pengarahan guna kepentingan penelitian dimaksud. Demikian dan atas perkenan Bapak/Ibu kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik &
Kemahasiswaan



Prof. Dr. H. Muhammad Thoyib, M.Pd.
NIP. 19680707 200003 1 001

Lampiran 4. Surat Telah Melakukan Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN PONOROGO
MADRASAH ALIYAH NEGERI 1

Jl. Arief Rahman Hakim 02 Kotak Pos 12 Telp./Fax. 0352 -461984
Email : man1pngtu@gmail.com
Web : <http://www.man1ponorogo.sch.id>

SURAT KETERANGAN

Nomor : 528/MA.13.02.01/PP.00.6/04/2026

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Nuurun Nahdiyyah K.Y., S.Pd., M.Pd.I
NIP : 198207152005012001
Jabatan : Kepala Madrasah
Unit Kerja : MAN 1 Ponorogo

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : Angellica Harlinda Della Saputri
NIM : 206220018
Semester : VIII (delapan)
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Universitas : UIN Kiai Ageng Muhammad Besari Ponorogo
Judul Skripsi : Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah dalam
Meningkatkan Mutu Pendidikan

Benar-benar telah melakukan kegiatan Penelitian dalam rangka penulisan skripsi, mulai tanggal 27 Februari 2026 sampai dengan 02 April 2026, bertempat di MAN 1 Ponorogo.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Ponorogo, 9 April 2026
Kepala Madrasah,



Nuurun Nahdiyyah KY.

Lampiran 5. Daftar Riwayat Hidup

RIWAYAT HIDUP



Angellica Harlinda Della Saputri lahir di Ponorogo pada 26 Desember 2003. Ia merupakan anak pertama dari pasangan Bapak Hartono dan Ibu Ely Kartikasari. Penulis beragama Islam yang beralamat di Desa Jenangan, Kecamatan Jenangan, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur. Pendidikan yang ditempuh penulis dimulai dari TK (BA) Bustanul Athfal dan tamat pada tahun 2010. Kemudian melanjutkan ke jenjang Sekolah Dasar (SD) Negeri 1 Jenangan dan lulus pada tahun 2016 setelah itu, penulis menempuh pendidikan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Jenangan dan menyelesaikannya pada tahun 2019. Pada tahun 2022, penulis menamatkan pendidikan SMK mengambil Jurusan Otomatisasi Tata Kelola Perkantoran di SMK PGRI 1 Ponorogo. Di tahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikan tinggi di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo, yang kini berstatus Universitas Islam Negeri (UIN) Kiai Ageng Muhammad Besari Ponorogo dengan program studi Manajemen Pendidikan Islam.