

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah

1. Definisi Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah

Dalam memahami konsep kepemimpinan transformasional kepala madrasah secara menyeluruh, perlu terlebih dahulu memahami makna dari setiap unsur yang membentuk konsep tersebut. Pemahaman terhadap istilah kepemimpinan, transformasional, dan kepala madrasah secara terpisah akan membantu dalam membangun pemahaman yang lebih utuh dan sistematis mengenai konsep kepemimpinan transformasional kepala madrasah.

Secara etimologis, kepemimpinan berasal dari kata pemimpin yang berarti seseorang yang membimbing atau menuntun orang lain. Kepemimpinan merupakan kemampuan atau cara seorang pemimpin dalam memengaruhi perilaku bawahannya agar bersedia bekerja sama dan melaksanakan tugas secara produktif guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.²¹

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan atau seni dalam memengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan juga dapat dipahami sebagai bentuk pengaruh yang didasarkan pada kemampuan pribadi seseorang

²¹ Sudarwan Danim, *Motivasi Kepemimpinan Dan Efektifitas Kelompok* (Jakarta: Rineka Cipta, 2004) hlm 55.

dalam mengajak dan mengarahkan orang lain untuk melakukan suatu tindakan, yang diterima oleh kelompoknya serta didukung oleh keahlian dan kompetensi yang dimiliki oleh pemimpin tersebut.²²

Kepala madrasah memiliki peran yang penting dalam memberikan motivasi kepada guru dan tenaga kependidikan. Oleh karena itu, kepala madrasah perlu memiliki cara dan strategi yang tepat untuk mendorong guru agar mampu menjalankan tugas dan fungsinya secara optimal. Melalui motivasi yang diberikan, tenaga kependidikan diharapkan dapat melaksanakan berbagai tugas dengan lebih baik dan penuh tanggung jawab. Semangat, sikap, dan keteladanan yang ditunjukkan oleh kepala madrasah juga akan memberikan pengaruh positif terhadap seluruh anggota organisasi.²³ Dalam lembaga pendidikan, sosok pemimpin memiliki posisi yang sangat strategis karena berperan dalam memengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan anggotanya untuk bersama-sama merumuskan serta melaksanakan berbagai kegiatan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi berbagai aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan anggota organisasi. Konsep ini mengandung beberapa unsur penting, yaitu adanya keterlibatan orang lain sebagai pengikut atau bawahan, pembagian peran dan pengaruh antara pemimpin dengan anggota

²² Budi Sunarso, *Teori Kepemimpinan* (Yogyakarta: CV. Madani Berkah Abadi, 2023) hlm 4.

²³ Ni Kadek Diah Sukmadewi, "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Sekolah," *Jurnal Ilmu Multidisiplin 2*, no. 3 (2022): 362.

kelompok, serta kemampuan pemimpin dalam menggunakan berbagai bentuk kekuasaan dan pengaruh sesuai dengan situasi yang dihadapi.²⁴

Dengan demikian, kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk memengaruhi, menggerakkan, membimbing, dan mengarahkan individu maupun kelompok dalam mencapai tujuan tertentu. Proses tersebut menekankan pentingnya kerja sama yang efektif, penerimaan anggota terhadap kepemimpinan yang dijalankan, serta kemampuan pemimpin dalam memanfaatkan keterampilan dan pengaruh yang dimilikinya untuk mengoordinasikan aktivitas organisasi. Pada hakikatnya, kepemimpinan adalah upaya memberikan dorongan dan arahan kepada orang lain agar tujuan bersama dapat tercapai secara optimal.

Selain itu, keberhasilan suatu organisasi juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin dalam mengelola organisasi. Salah satu gaya kepemimpinan yang dinilai efektif adalah kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan ini mampu mendorong anggota organisasi untuk berinovasi, mengembangkan kreativitas, serta berpartisipasi aktif dalam proses perubahan. Melalui kepemimpinan transformasional, berbagai inovasi yang muncul dari tingkat bawah dapat dikembangkan secara berkelanjutan sehingga mendukung terwujudnya perubahan dan kemajuan organisasi dari waktu ke waktu.²⁵

²⁴ James A. F. Stoner dan Edward Freeman, *Management*, 5th editio (Hall International Inc, 1992) hlm 472.

²⁵ Windasari, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Perubahan Organisasi Sekolah Dasar," *Jurnal Manajemen Pendidikan* 9, no. 1 (2022): 108.

Kepemimpinan transformasional terdiri atas dua kata, yaitu *kepemimpinan (leadership)* dan *transformasional*. Istilah *transformasional* berasal dari kata *to transform* yang berarti mengubah sesuatu menjadi lebih baik atau berbeda dari kondisi sebelumnya. Dalam konteks kepemimpinan, transformasional merujuk pada kemampuan seorang pemimpin untuk mewujudkan perubahan positif, seperti mengubah visi menjadi kenyataan serta mengembangkan potensi yang dimiliki organisasi menjadi hasil yang nyata dan bermanfaat.

Menurut Robbins dalam Nur Aida, kepemimpinan transformasional merupakan teori kepemimpinan modern yang dikembangkan oleh James McGregor Burns. Burns menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional melibatkan proses ketika pemimpin dan bawahannya bersama-sama berupaya mencapai tingkat motivasi dan moralitas yang lebih tinggi dibandingkan sebelumnya.²⁶ Kepemimpinan transformasional juga dipahami sebagai gaya kepemimpinan yang mampu membangkitkan semangat dan motivasi anggota organisasi sehingga mereka dapat berkembang serta mencapai kinerja yang lebih tinggi, bahkan melampaui harapan yang sebelumnya diperkirakan.

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang memiliki visi ke depan, mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan, serta mentransformasikan perubahan tersebut ke dalam organisasi. Pemimpin transformasional berperan sebagai pelopor

²⁶ Nur'Aida Sofiah Sinaga, "Konsep Kepemimpinan Transformasional," *Jurnal Ilmiah Indonesia* 1, no. 7 (2021): 842.

perubahan dengan memberikan motivasi dan inspirasi kepada anggota organisasi agar lebih kreatif dan inovatif, serta mendorong terwujudnya pembaruan dalam kinerja organisasi. Selain itu, pemimpin transformasional memiliki keberanian dan tanggung jawab dalam memimpin serta mengendalikan organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya dapat dilihat dari kemampuannya memengaruhi dan menggerakkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Di samping itu, motivasi juga menjadi faktor penting yang dapat mendorong individu untuk berusaha mencapai tujuan yang diinginkan sehingga mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan.²⁷

Pemimpin transformasional memotivasi dan menginspirasi para pengikutnya dengan menumbuhkan kesadaran akan pentingnya melaksanakan pekerjaan secara optimal serta mendorong mereka untuk mengutamakan kepentingan organisasi atau tim di atas kepentingan pribadi. Selain itu, pemimpin berperan dalam mengembangkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki organisasi melalui berbagai upaya yang dapat meningkatkan semangat, motivasi, dan produktivitas kerja anggota. Dalam menjalankan perannya, pemimpin transformasional juga dituntut memiliki visi yang kuat sebagai arah dalam mencapai tujuan dan kemajuan organisasi.²⁸

²⁷ Catur Widayati, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Ekonomi XXII*, no. 3 (2017): 476.

²⁸ Rohmat, *Kepemimpinan Pendidikan Konsep Dan Aplikasi* (Purwokerto: STAIN Press, 2010) hlm 68.

Kepemimpinan transformasional kepala madrasah yang memberikan kesempatan kepada guru untuk menyampaikan ide, gagasan, dan inovasi memiliki peran penting dalam mendorong terjadinya perubahan dan perkembangan madrasah. Keberhasilan kepemimpinan transformasional ditunjukkan melalui kemampuan kepala madrasah dalam merumuskan serta mengomunikasikan visi organisasi secara jelas, kemudian menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan seluruh warga madrasah untuk mewujudkan visi tersebut. Dengan penerapan kepemimpinan transformasional, madrasah dapat berkembang menjadi organisasi yang lebih efektif dan berhasil karena mampu menumbuhkan motivasi yang tinggi pada guru dalam mencapai tujuan organisasi secara optimal.²⁹

Dengan demikian, kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada peningkatan kesadaran, motivasi, dan komitmen anggota organisasi sehingga mereka terdorong untuk bekerja lebih baik serta menjunjung tinggi nilai-nilai moral dalam menjalankan tugasnya. Dalam kepemimpinan transformasional, pemimpin dituntut untuk memahami pentingnya pengembangan organisasi dan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Melalui kemampuan tersebut, pemimpin dapat menginspirasi, membimbing, dan mengarahkan para pengikutnya untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan.

²⁹ Abdullah, "Principal Transformasional Leadership Dan Teachers Motivation," *Asian Education Studies* 3, no. 1 (2018): 36.

Kepala madrasah merupakan pemimpin pada tingkat satuan pendidikan yang dituntut memiliki kemampuan dan dasar kepemimpinan yang kuat. Oleh karena itu, kepala madrasah perlu memahami berbagai aspek yang mendukung keberhasilan dalam menjalankan kepemimpinannya. Dalam pelaksanaan tugasnya, kepala madrasah memiliki peran yang strategis dalam merumuskan visi dan misi madrasah, memfasilitasi pengembangan kompetensi guru dan peserta didik, serta menciptakan lingkungan belajar yang kondusif guna mendukung tercapainya tujuan pendidikan.

Sebagai pemimpin tertinggi di madrasah, kepala madrasah memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan arah perkembangan dan kemajuan lembaga pendidikan. Oleh karena itu, kepala madrasah dituntut memiliki kemampuan manajerial dan administratif, komitmen yang tinggi, serta fleksibilitas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kepemimpinan kepala madrasah yang efektif juga ditunjukkan melalui upaya meningkatkan kinerja guru melalui berbagai program pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan. Untuk menjalankan peran tersebut, kepala madrasah perlu memiliki kepribadian, kemampuan, dan keterampilan kepemimpinan yang memadai. Selain menjadi penggerak kemajuan madrasah, kepala madrasah juga bertanggung jawab terhadap peningkatan akuntabilitas keberhasilan peserta didik dan program pendidikan yang dilaksanakan. Oleh karena itu, pemberdayaan kepemimpinan kepala madrasah perlu dilakukan agar ia mampu

menjalankan tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya secara optimal.³⁰

Dengan demikian, kepemimpinan transformasional kepala madrasah merupakan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada perubahan melalui visi yang jelas, kemampuan menginspirasi, serta dorongan untuk mengembangkan potensi seluruh warga madrasah. Kepala madrasah berperan sebagai agen perubahan yang memiliki kepercayaan diri, kharisma, dan kemampuan untuk memotivasi serta merangsang pemikiran kreatif para bawahannya. Kepemimpinan ini juga menekankan pentingnya penanaman nilai-nilai positif serta pemberian kesempatan kepada guru, peserta didik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat untuk berpartisipasi secara aktif dalam mendukung pencapaian tujuan madrasah. Dengan demikian, seluruh elemen madrasah terdorong untuk memberikan kontribusi secara sukarela dan optimal demi kemajuan lembaga pendidikan.

2. Dimensi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah/Madrasah

Bass dan Avolio dalam Sri Rahmi menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional terdiri atas empat dimensi utama yang dikenal dengan konsep 4I, yaitu sebagai berikut:³¹

³⁰ Muh. Fitrah, "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan," *Jurnal Penjaminan Mutu* 3, no. 1 (2017): 32.

³¹ Sri Rahmi, *Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi: Ilustrasi Di Bidang Pendidikan* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014). Hlm 153-170.

1) *Idealized Influence*

Idealized Influence (Pengaruh Ideal) merupakan dimensi kepemimpinan transformasional yang menggambarkan perilaku pemimpin yang memiliki kepercayaan diri tinggi, komitmen yang kuat, visi yang jelas, konsisten dalam bertindak, serta mampu menjadi teladan bagi anggota organisasi. Pemimpin juga menunjukkan dedikasi, ketekunan, dan kerja keras dalam menjalankan tugasnya serta mampu menyampaikan gagasan-gagasan penting yang dapat menginspirasi seluruh anggota organisasi. Bass dan Avolio menyatakan bahwa “*The leader shares risks with followers and is consistent rather than arbitrary*”,³² yang berarti pemimpin bersedia berbagi risiko dengan para pengikutnya serta bertindak secara konsisten dan tidak sewenang-wenang. Dalam dimensi ini, pemimpin transformasional mampu memengaruhi anggota organisasi melalui pembentukan kepercayaan, rasa hormat, dan kekaguman. Selain itu, pemimpin memberikan pemahaman yang jelas mengenai visi dan misi organisasi, menumbuhkan rasa bangga terhadap organisasi, serta membangun keyakinan anggota untuk bersama-sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, seorang pemimpin transformasional harus mampu menjadi teladan melalui kesesuaian antara perkataan dan tindakan

³² Bernard M. Bass and Bruce J. Avolio., *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership* (Amerika: SAGE Publications, 1994) hlm 3.

sehingga memperoleh kepercayaan dan penghormatan dari bawahannya.

Implementasi visi merupakan salah satu aspek penting dalam kepemimpinan transformasional karena berpengaruh terhadap efektivitas kepemimpinan dalam organisasi pendidikan. Pemimpin transformasional memiliki tanggung jawab untuk mewujudkan visi organisasi menjadi kenyataan melalui berbagai tindakan dan strategi yang terarah. Keberhasilan dalam merealisasikan visi tersebut tidak hanya mendukung tercapainya tujuan organisasi, tetapi juga mampu membangun kepercayaan yang kuat dari anggota organisasi terhadap pemimpin. Dengan adanya kepercayaan tersebut, pemimpin akan lebih mudah menggerakkan, mengelola, dan mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi pendidikan untuk mencapai hasil yang maksimal.

2) *Inspirational Motivation*

Bass dan Avolio menyatakan bahwa “*Transformational leaders behave in ways that motivate and inspire those around them by providing meaning and challenge to their followers’ work*”³³, yang berarti pemimpin transformasional bertindak dengan cara yang mampu memotivasi dan menginspirasi orang-orang di sekitarnya melalui pemberian makna serta tantangan dalam pekerjaan yang dilakukan para pengikutnya. Pemimpin transformasional berupaya memahami berbagai kondisi yang terjadi dalam organisasi secara

³³ Ibid, hlm 3

menyeluruh dan mendorong seluruh anggota organisasi melalui gagasan-gagasan yang inspiratif dan bermakna.

Dalam dimensi *Inspirational Motivation*, kepemimpinan transformasional tercermin dari kemampuan pemimpin dalam membangkitkan semangat, motivasi, dan optimisme bawahannya. Untuk mencapai hal tersebut, pemimpin sering menggunakan ungkapan, perumpamaan, atau metafora yang mengandung makna mendalam sehingga pesan yang disampaikan lebih mudah dipahami. Penggunaan metafora menjadi sarana yang efektif untuk memberikan inspirasi dan motivasi karena mampu menyampaikan nilai-nilai serta tujuan organisasi secara lebih menarik dan bermakna, sehingga dapat memengaruhi bawahan baik secara emosional maupun intelektual.

3) *Intellectual Stimulation*

Perilaku *intellectual stimulation* merupakan “*New ideas and creative problem solutions are solicited from followers, who are included in the process of addressing problems and finding solutions*”,³⁴ yang berarti pemimpin mendorong munculnya ide-ide baru dan solusi kreatif dari bawahan serta melibatkan mereka dalam proses pemecahan masalah dan pencarian solusi.

Dimensi ini menunjukkan bahwa pemimpin transformasional berperan dalam mendorong berkembangnya kreativitas dan inovasi di lingkungan organisasi. Pemimpin tidak

³⁴ Ibid, hlm 3

hanya bertindak sebagai pengambil keputusan, tetapi juga memberikan kesempatan kepada anggota organisasi untuk menyampaikan gagasan, pendapat, dan alternatif solusi terhadap berbagai permasalahan yang dihadapi. Dengan demikian, pemimpin dapat membantu menemukan solusi yang tepat sekaligus mengembangkan kemampuan berpikir anggota organisasi.

Melalui perilaku *intellectual stimulation*, pemimpin transformasional juga memberikan ruang bagi bawahan untuk mengembangkan potensi diri melalui ide-ide kreatif dan inovatif. Upaya tersebut bertujuan untuk meningkatkan kemampuan intelektual, pola pikir yang rasional, serta keterampilan dalam menyelesaikan masalah secara efektif. Jika dilakukan secara konsisten, dimensi ini dapat menciptakan budaya kerja yang inovatif, dinamis, dan produktif sehingga mendukung kemajuan organisasi pendidikan.

4) *Individual Consideration*

Individual Consideration merupakan perilaku pemimpin transformasional yang memberikan perhatian khusus terhadap kebutuhan, kemampuan, dan potensi setiap individu. Bass dan Avolio menyatakan bahwa “*Transformational leaders pay special attention to each individual’s needs for achievement and growth by acting as coach or mentor*”³⁵, yang berarti pemimpin transformasional memberikan perhatian khusus terhadap kebutuhan

³⁵ Ibid, hlm 4

individu untuk berprestasi dan berkembang dengan berperan sebagai pelatih maupun mentor.

Dalam dimensi ini, pemimpin berupaya memahami kebutuhan setiap bawahan, mengenali potensi yang mereka miliki, memberikan tugas sesuai kemampuan, serta memberikan bimbingan, dukungan, penghargaan, dan pelatihan secara personal. Selain itu, pemimpin juga membantu pengembangan karier bawahan melalui motivasi dan berbagai pengalaman yang dapat meningkatkan kompetensi mereka. Perilaku tersebut menunjukkan adanya perhatian yang tulus terhadap perkembangan individu sekaligus mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Dimensi *individual consideration* juga menekankan pentingnya hubungan yang dekat antara pemimpin dan bawahan. Pemimpin transformasional berusaha membangun komunikasi yang baik, mendengarkan masukan dari bawahan dengan penuh perhatian, serta memberikan dukungan sesuai dengan kebutuhan masing-masing individu. Melalui pendekatan ini, pemimpin dapat membantu meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

Keempat dimensi kepemimpinan transformasional, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individual consideration*, merupakan unsur penting yang saling melengkapi dalam mewujudkan kepemimpinan yang efektif. Dalam konteks pendidikan, penerapan keempat dimensi tersebut oleh kepala

madrasah dapat mendorong terciptanya lingkungan yang inovatif, meningkatkan motivasi dan kinerja warga madrasah, serta mendukung pengembangan potensi setiap individu untuk mencapai mutu pendidikan yang lebih baik.

3. Prinsip Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah

Kepemimpinan transformasional perlu diterapkan berdasarkan prinsip-prinsip yang mendukung terciptanya perubahan dan kemajuan dalam organisasi pendidikan. Dalam konteks kepala madrasah, prinsip-prinsip tersebut mencakup kemampuan merumuskan dan mengomunikasikan visi yang jelas, memotivasi serta menginspirasi warga madrasah, dan mengarahkan berbagai upaya perubahan ke arah yang lebih baik. Penerapan prinsip-prinsip tersebut secara konsisten dapat membantu kepala madrasah membangun budaya kerja yang positif, inovatif, dan responsif terhadap perkembangan zaman. Dengan demikian, tercipta lingkungan pendidikan yang kondusif untuk mendukung peningkatan mutu pendidikan. Adapun prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut:³⁶

1) Simplikasi

Simplikasi merupakan kemampuan pemimpin dalam menyusun dan menyederhanakan berbagai hal ke dalam sebuah visi yang jelas sebagai arah dan tujuan bersama organisasi. Dalam

³⁶ Donni Juni Priansa, *Manajemen Supervisi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Bandung: Alfabeta, 2014) hlm 233-235.

prinsip ini, pemimpin dituntut memiliki kemampuan untuk mengomunikasikan visi tersebut secara sederhana, mudah dipahami, dan dapat diterima oleh seluruh anggota organisasi. Visi yang disampaikan dengan baik akan memberikan arah yang jelas serta mendorong terjadinya perubahan positif dalam organisasi sehingga mampu membantu menghadapi berbagai tantangan yang ada.

2) Motivasi

Motivasi merupakan kemampuan pemimpin untuk memperoleh komitmen dan dukungan dari seluruh anggota organisasi terhadap visi yang telah ditetapkan. Pemimpin dapat membangun sinergi dalam organisasi dengan mengoptimalkan potensi yang dimiliki setiap individu, memberikan dorongan, serta memotivasi mereka untuk berkontribusi secara maksimal. Salah satu bentuk penerapannya adalah dengan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berkreasi, berinovasi, dan mengembangkan kemampuan melalui berbagai tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

3) Fasilitasi

Fasilitasi adalah kemampuan pemimpin dalam mendukung proses pembelajaran yang berlangsung di dalam organisasi, baik pada tingkat individu, kelompok, maupun kelembagaan. Melalui proses ini, pemimpin membantu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi anggota organisasi sehingga mereka dapat berkembang dan memberikan kontribusi yang lebih optimal.

4) Inovasi

Inovasi merupakan kemampuan pemimpin untuk berani melakukan perubahan sebagai respons terhadap tuntutan dan perkembangan yang terjadi. Pemimpin transformasional harus mampu mengantisipasi perubahan, mengambil keputusan yang tepat, serta mendorong anggota organisasi agar tidak takut menghadapi pembaruan. Dalam melaksanakan perubahan tersebut, pemimpin tetap harus menjaga kepercayaan dan kerja sama yang telah terbangun dalam organisasi.

5) Mobilisasi

Mobilisasi adalah kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memanfaatkan seluruh sumber daya yang tersedia untuk mendukung pencapaian visi dan tujuan organisasi. Melalui prinsip ini, pemimpin berupaya menumbuhkan rasa tanggung jawab yang tinggi pada setiap anggota organisasi sehingga mereka berperan aktif dalam mewujudkan tujuan bersama.

6) Kesiapsiagaan

Kesiapsiagaan merupakan kemampuan untuk selalu terbuka terhadap pembelajaran dan perubahan. Pemimpin transformasional harus memiliki kemauan untuk terus mengembangkan diri, menerima berbagai masukan, serta memandang perubahan sebagai peluang untuk mencapai kemajuan yang lebih baik.

7) Tekat

Tekat adalah keteguhan hati dan komitmen yang kuat untuk terus berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Prinsip ini mencerminkan kesungguhan pemimpin dalam menyelesaikan setiap tugas secara optimal, disertai disiplin, konsistensi, serta komitmen yang tinggi dalam aspek spiritual, emosional, maupun fisik.

Menurut Dubrin, kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam membantu organisasi dan para anggotanya untuk melakukan perubahan ke arah yang lebih baik. Perubahan yang dilakukan sering kali bersifat mendasar, luas, dan membawa dampak yang signifikan bagi organisasi. Setelah menetapkan arah baru yang jelas serta menggambarkan masa depan yang ingin dicapai, pemimpin transformasional akan menerapkan berbagai metode untuk mewujudkan perubahan tersebut. Adapun metode-metode yang digunakan untuk menciptakan perubahan adalah sebagai berikut:³⁷

1) Mengubah Kultur Organisasi

Salah satu tindakan utama pemimpin transformasional adalah mengubah budaya organisasi agar lebih mendukung pencapaian tujuan. Perubahan tersebut mencakup nilai-nilai, sikap, pola pikir, dan kebiasaan yang berkembang dalam organisasi sehingga tercipta budaya kerja yang lebih positif dan produktif.

³⁷ Dubrin, *Leadership (Terjemahan)* (Jakarta: Prenada Media, 2005) hlm 143-145.

- 2) Meningkatkan kesadaran terhadap penghargaan atau imbalan
Pemimpin transformasional membantu anggota organisasi memahami pentingnya penghargaan yang diperoleh dari keberhasilan bersama. Dengan menumbuhkan kesadaran tersebut, anggota organisasi akan lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- 3) Membantu Anggota Mengutamakan Kepentingan Bersama
Pemimpin transformasional mendorong anggota organisasi untuk melihat tujuan yang lebih besar daripada sekadar kepentingan pribadi. Melalui pendekatan ini, anggota organisasi memahami bahwa setiap tindakan dan kontribusi yang mereka lakukan memiliki peran penting dalam keberhasilan organisasi secara keseluruhan.
- 4) Membantu menemukan makna dan kepuasan dalam bekerja
Pemimpin transformasional tidak hanya mengarahkan anggota organisasi untuk mencapai target kerja, tetapi juga membantu mereka menemukan makna, tujuan, dan kepuasan dalam pekerjaan yang dilakukan sehingga dapat meningkatkan komitmen dan semangat kerja.
- 5) Menumbuhkan Kesadaran akan Pentingnya Perubahan
Untuk mewujudkan transformasi organisasi, pemimpin perlu membangun pemahaman mengenai urgensi perubahan. Hal ini dilakukan dengan melibatkan anggota organisasi dalam diskusi dan komunikasi yang mendorong kesadaran akan pentingnya perubahan demi kemajuan organisasi.

6) Mendorong pencapaian kemajuan

Pemimpin transformasional berupaya membangkitkan semangat dan antusiasme anggota organisasi untuk bekerja lebih keras dalam mencapai kemajuan. Melalui motivasi dan inspirasi yang diberikan, anggota organisasi terdorong untuk berkontribusi secara maksimal demi perkembangan dan keberhasilan organisasi.

B. Mutu Pendidikan

1. Definisi Mutu Pendidikan

Mutu merupakan salah satu aspek penting yang menunjukkan tingkat keunggulan suatu produk atau layanan dibandingkan dengan produk atau layanan lainnya. Oleh karena itu, mutu sering dijadikan sebagai tolok ukur dalam menilai kualitas dan keberhasilan suatu organisasi. Peningkatan mutu merupakan upaya yang dilakukan secara berkelanjutan oleh berbagai lembaga, baik yang menghasilkan produk berupa barang maupun jasa, untuk meningkatkan kualitas hasil yang diberikan agar mampu memenuhi kebutuhan dan harapan pengguna.

Secara etimologis, istilah mutu berasal dari bahasa Inggris *quality* yang berarti kualitas atau tingkat keunggulan suatu produk maupun jasa. Secara terminologis, mutu diartikan sebagai keseluruhan ciri, karakteristik, dan sifat yang dimiliki oleh suatu produk atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memenuhi serta memuaskan

kebutuhan dan harapan pengguna, baik yang dinyatakan secara jelas maupun yang bersifat tersirat.³⁸

Menurut Juran dalam Rahman, mutu diartikan sebagai kesesuaian dengan kebutuhan. Lebih lanjut dijelaskan bahwa mutu memiliki dua konsep, yaitu absolut dan relatif. Mutu secara absolut merupakan mutu yang bersifat ideal, memiliki standar yang tinggi, harus dipenuhi, serta mencerminkan produk atau layanan yang bergengsi. Sementara itu, mutu secara relatif bukan merupakan tujuan akhir, melainkan sebagai alat ukur untuk menilai apakah suatu produk atau jasa telah memenuhi standar yang telah ditetapkan. Dalam konteks pendidikan, mutu mencakup berbagai input seperti bahan ajar yang meliputi aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik, metode pembelajaran yang bervariasi sesuai kemampuan guru, sarana dan prasarana pendidikan, dukungan administrasi, serta berbagai sumber daya lainnya. Selain itu, mutu pendidikan juga ditentukan oleh upaya dalam menciptakan suasana belajar yang adil, nyaman, dan kondusif bagi peserta didik.³⁹

Sallis mengungkapkan *“quality is at the top of most agendas and improving quality is probably the most important task facing any institution. However, despite its importance, many people find quality an enigmatic concept. It is perplexing to define and often difficult to*

³⁸ Veithzal Rivai Zainal, *Islamic Management: Meraih Sukses Melalui Praktis Manajemen Gaya Rasulullah Secara Istiqomah* (Yogyakarta: BPF, 2013) hlm 253.

³⁹ Rahman Tanjung, “Manajemen Mutu Dalam Penyelenggaraan Pendidikan,” *Jurnal Pendidikan Glasser* 6, no. 1 (2022): 30.

measure".⁴⁰ Total Quality Manajemen di dunia pendidikan seperti yang diungkapkan oleh Edward Sallis bahwa ada beberapa hal pokok yang perlu diperhatikan.⁴¹

1. Perbaiki secara terus menerus (*continous improvement*)
2. Menentukan standar mutu (*quality anssuranc*)
3. Perubahan cultural (*change of culture*)
4. Perubahan organisasi (*upside down organization*)
5. Mempertahankan hubungan dengan pelanggan (*keeping close to the cutomer*).

Kualitas merupakan bagian penting dari seluruh agenda dalam suatu organisasi, dan peningkatan kualitas menjadi salah satu tugas utama yang harus dihadapi oleh setiap institusi. Meskipun demikian, masih terdapat berbagai perbedaan pandangan mengenai konsep kualitas yang baik.

Mutu dapat diartikan sebagai gambaran dan karakteristik secara menyeluruh dari suatu barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memenuhi dan memuaskan kebutuhan yang diharapkan.⁴² Dalam konteks pendidikan, mutu mencakup input, proses, dan output pendidikan yang saling berkaitan dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan.

Pendidikan merupakan usaha untuk membina dan mengembangkan kepribadian manusia, baik dari aspek rohani maupun

⁴⁰ E. Sallis, *Total Quality Management in Education* (London: Kogan Page Limited, 2005). Hlm 1.

⁴¹ Ibid, hlm 25-29.

⁴² Mokh. Fakhruddin Siswopranoto, "Standar Mutu Pendidikan," *Al-Idaroh* 6, no. 1 (2022): 19.

jasmani. Menurut UU SISDIKNAS No. 20 Tahun 2003, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk menciptakan suasana belajar serta proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif dapat mengembangkan potensi dirinya, sehingga memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan bagi dirinya dan masyarakat.⁴³

Pendidikan juga dapat dipahami sebagai proses yang disengaja dan terencana untuk menciptakan lingkungan belajar yang memungkinkan peserta didik mengembangkan potensi dirinya secara optimal, mencakup aspek spiritual, kepribadian, kecerdasan, moral, serta keterampilan hidup yang dibutuhkan dalam kehidupan bermasyarakat.

Mutu pendidikan merupakan konsep yang dinamis dan multidimensi, yang tidak hanya berkaitan dengan model pendidikan, tetapi juga mencakup misi lembaga, tujuan, serta standar yang digunakan dalam sistem, fasilitas, program, maupun kegiatan pendidikan. Dalam praktiknya, mutu pendidikan dapat ditentukan dengan cara membandingkan hasil yang dicapai dengan tujuan yang telah ditetapkan atau dengan standar yang sudah dirumuskan sebelumnya.⁴⁴

Menurut Suryosubroto, mutu pendidikan dapat dilihat dari dua aspek, yaitu proses pendidikan dan hasil pendidikan. Proses pendidikan

⁴³ Amiruddin Siahaan, "Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan," *Journal on Education* 5, no. 2 (2023): 3842.

⁴⁴ Abdul Hadi, "Konsepsi Manajemen Mutu Dalam Pendidikan," *MODELING* 5, no. 2 (2018): 138.

dikatakan bermutu apabila seluruh komponen pendidikan terlibat secara aktif dalam pelaksanaannya. Komponen tersebut meliputi input seperti bahan ajar, metode pembelajaran, sarana dan prasarana madrasah, dukungan administrasi, serta sumber daya lainnya, termasuk penciptaan suasana belajar yang kondusif.⁴⁵

Manajemen mutu pendidikan merupakan upaya dalam mengatur dan mengelola sumber daya pendidikan yang ada. Pengelolaan tersebut membutuhkan keterlibatan seluruh pihak sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini menjadi penting karena perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat membawa manfaat bagi berbagai aspek kehidupan, namun juga diiringi dengan meningkatnya persaingan global yang semakin ketat.⁴⁶

Mutu pendidikan dapat tercapai apabila seluruh komponen pendidikan dikelola secara terorganisir dengan baik, meliputi input, proses, output, sarana, prasarana, serta biaya pendidikan. Seluruh komponen tersebut memerlukan dukungan dari pihak yang memiliki peran penting dalam lembaga pendidikan, terutama kepala madrasah. Sebagai pemegang kebijakan, kepala madrasah harus mampu menjalankan perannya secara optimal, bijaksana, dan terarah untuk mencapai tujuan peningkatan mutu pendidikan.⁴⁷

⁴⁵ B. Suryosubroto, *Manajemen Pendidikan Di Madrasah* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004) hlm 210-211.

⁴⁶ Flowrent Natalia Marpaung, "Teknik Peningkatan Mutu Pendidikan," *Jurnal Pendidikan Dan Konseling* 5, no. 1 (2023): 3763.

⁴⁷ Hecksa Manora, "Peranan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan," *Education* 1, no. 1 (2019): 123.

Selain itu, mutu pendidikan bersifat relatif karena setiap individu memiliki ukuran yang berbeda dalam menilainya. Pendidikan dikatakan bermutu apabila mampu memberikan layanan sesuai dengan kebutuhan pengguna atau pemangku kepentingan. Konsep mutu juga mengacu pada standar yang digunakan untuk menilai kinerja dan kelayakan pengelolaan satuan pendidikan.⁴⁸

2. Standar Mutu Pendidikan

Konsep peningkatan mutu semakin diperjelas melalui Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP), yang menetapkan kriteria minimal mengenai sistem pendidikan di seluruh wilayah Indonesia. Hal ini juga sejalan dengan Pasal 1 ayat 17 UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional serta Pasal 3 PP No. 19 Tahun 2005 tentang SNP. Standar Nasional Pendidikan berfungsi sebagai dasar dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan pendidikan pada setiap jenjang pendidikan, dengan tujuan mewujudkan pendidikan nasional yang bermutu serta menjamin peningkatan kualitas pendidikan dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk peradaban yang bermartabat.

Secara nasional, standar mutu pendidikan merujuk pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP), yang meliputi:

⁴⁸ Oktriany, "Penjaminan Mutu Penilaian Pendidikan," *Jurnal Evaluasi* 2, no. 1 (2018): 247.

- a) Standar kompetensi lulusan merupakan kriteria mengenai kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup aspek sikap, pengetahuan, dan keterampilan.
- b) Standar isi adalah kriteria yang berkaitan dengan ruang lingkup materi serta tingkat kompetensi untuk mencapai kompetensi lulusan pada jenjang dan jenis pendidikan tertentu.
- c) Standar proses adalah kriteria mengenai pelaksanaan pembelajaran pada satuan pendidikan untuk mencapai standar kompetensi lulusan.
- d) Standar pendidik dan tenaga kependidikan merupakan kriteria yang berkaitan dengan kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi, kesehatan, serta kelayakan tenaga pendidik dan kependidikan, termasuk pengembangan profesi dalam jabatan.
- e) Standar sarana dan prasarana adalah kriteria mengenai fasilitas pendidikan seperti ruang belajar, tempat berolahraga, tempat beribadah, perpustakaan, laboratorium, bengkel kerja, tempat bermain, serta sumber belajar lainnya yang mendukung proses pembelajaran, termasuk pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi.
- f) Standar pengelolaan adalah kriteria yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan, kabupaten/kota, provinsi, maupun nasional untuk mencapai efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan.

- g) Standar pembiayaan merupakan kriteria mengenai komponen dan besarnya biaya operasional satuan pendidikan yang berlaku dalam satu tahun.
- h) Standar penilaian pendidikan adalah kriteria mengenai mekanisme, prosedur, dan instrumen penilaian hasil belajar peserta didik.

Standar mutu terdiri dari sasaran mutu dan rencana mutu. Sasaran mutu adalah target yang ingin dicapai oleh suatu unit sesuai dengan tugas dan wewenang yang dimilikinya. Sasaran tersebut harus bersifat spesifik dan fokus pada kegiatan atau hasil tertentu pada waktu yang telah ditentukan agar tidak terjadi ketidakjelasan dalam pelaksanaan kerja. Selain itu, sasaran juga harus dapat diukur dengan menggunakan indikator keberhasilan yang jelas. Sasaran mutu perlu memberikan tantangan, namun tetap harus mempertimbangkan ketersediaan sumber daya yang ada, serta memiliki batas waktu yang jelas dalam pencapaiannya.⁴⁹

⁴⁹ Mokh. Fakhruddin Siswopranoto, "Standar Mutu Pendidikan," *Al-Idaroh* 6, no. 1 (2022): 23.