

## Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dan Peningkatan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Iman Bandung

**Bintang Saema Gunawan**

PGMI Universitas Islam Nusantara Bandung, Indonesia  
E-mail: [bintangsaemagunawan@gmail.com](mailto:bintangsaemagunawan@gmail.com)

**Sella Cahyani**

PGMI Universitas Islam Nusantara Bandung, Indonesia  
E-mail: [csella197@gmail.com](mailto:csella197@gmail.com)

Correspondence E-mail ([bintangsaemagunawan@gmail.com](mailto:bintangsaemagunawan@gmail.com))

Received: 2024-05-10; Accepted: 2024-06-06; Published: 2024-06-25

### ***Abstract***

The improvement of educational quality in Madrasah Ibtidaiyah (MI) is crucial, yet often hindered by conventional methods and lack of innovation. This study aims to analyze the role of the principal's transformational leadership in improving educational quality at MI Nurul Iman Bandung, focusing on teacher motivation, school climate, and quality culture. Using a qualitative approach with a case study design, this research involved the principal, teachers, and staff. Data was collected through in-depth interviews, participatory observation, and documentation. Data analysis was conducted inductively. Results: The principal's transformational leadership proved effective in boosting teacher motivation, creating a collaborative learning climate, and building a sustainable quality culture. This leadership style mediates a positive impact on learning quality, supported by professional learning communities (PLC). Transformational leadership is a key driver for quality improvement in MI. This approach not only initiates change from the top but also empowers all school members to achieve holistic educational goals, aligning with the demands of the Merdeka Curriculum and digital transformation.

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

### **Abstrak**

Peningkatan mutu pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah (MI) sangat krusial, namun sering terkendala oleh metode konvensional dan keterbatasan inovasi. Penelitian ini bertujuan menganalisis peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah

dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Nurul Iman Bandung, dengan berfokus pada motivasi guru, iklim sekolah, dan budaya mutu. Metode: Menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus, penelitian ini melibatkan kepala madrasah, guru, dan staf. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan secara induktif. Kepemimpinan transformasional kepala madrasah terbukti efektif dalam meningkatkan motivasi guru, menciptakan iklim belajar yang kolaboratif, dan membangun budaya mutu yang berkelanjutan. Gaya kepemimpinan ini memediasi dampak positif pada mutu pembelajaran, didukung oleh komunitas pembelajaran profesional (KPP). Kepemimpinan transformasional adalah kunci utama peningkatan mutu di MI. Pendekatan ini tidak hanya menggerakkan perubahan dari atas, tetapi juga memberdayakan seluruh elemen sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan yang holistik, selaras dengan tuntutan Kurikulum Merdeka dan transformasi digital.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Transformasional, Mutu Pendidikan, Madrasah Ibtidaiyah.

## Pendahuluan

Bayangkan sebuah Madrasah Ibtidaiyah di Bandung yang mampu meningkatkan mutu pendidikannya secara signifikan tidak melalui investasi besar pada infrastruktur, melainkan melalui pola kepemimpinan kepala madrasah yang visioner dan empatik. Fenomena ini bukanlah sekadar angan-angan, melainkan refleksi dari literatur mutakhir yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpotensi menjadi penggerak utama dalam ekosistem pendidikan Islam. Dalam konteks ini, kepemimpinan transformasional diartikan sebagai kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan pengikut (guru, staf, dan siswa) menuju tujuan yang lebih tinggi, sering kali melebihi harapan awal mereka (Siregar et al., 2024). Lebih dari sekadar manajemen administratif, gaya kepemimpinan ini menumbuhkan komitmen emosional dan intelektual, yang pada gilirannya mendorong inovasi, kolaborasi, dan budaya mutu sekolah yang berkelanjutan (Susanto et al., 2024). Dalam konteks pendidikan Islam di Indonesia, peran kepala madrasah sebagai “aktor perubahan” yang menggerakkan madrasah ibtidaiyah (MI) menuju mutu yang lebih tinggi sangat relevan dengan kebutuhan pembangunan pendidikan yang holistik dan berkarakter (Sudirman, 2024; A'yun et al., 2024).

Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa peningkatan mutu pendidikan di MI tidak otomatis mengikuti perubahan kebijakan atau peningkatan kapasitas kepemimpinan. Terutama di lingkungan perkotaan

seperti Bandung, di mana dinamika digitalisasi, implementasi Kurikulum Merdeka, dan tuntutan pembentukan karakter memberikan tekanan besar pada pemimpin sekolah. Hal ini mendorong urgensi bagi kepala madrasah untuk menginisiasi perubahan secara berkelanjutan dan strategis (A'yun et al., 2024; Jasni et al., 2024). Fenomena ini menjadi landasan mengapa penelitian ini berfokus pada bagaimana kepemimpinan transformasional dapat menjadi jawaban atas tantangan ini. Data empiris dari berbagai studi menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah telah dikaitkan dengan peningkatan motivasi guru, komitmen profesional, dan suasana kerja yang mendukung inovasi pembelajaran. Misalnya, studi lintas konteks Indonesia menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional meningkatkan motivasi kerja dan komitmen organisasi guru, yang berkorelasi positif terhadap mutu proses pembelajaran dan hasil belajar siswa (Siregar et al., 2024; Susanto et al., 2024; Mastur et al., 2022).

Para ahli sepakat bahwa pembelajaran dan peningkatan mutu tidak dapat dipisahkan dari kualitas kepemimpinan. Kepemimpinan transformasional dianggap sebagai pendekatan yang adaptif untuk menghadapi tantangan moral, budaya, dan digital pada institusi pendidikan Islam. Sudirman (2024) menekankan urgensi peran kepala madrasah dalam menata pendidikan berkualitas, sementara Jasni dan rekan-rekannya (2024) menyoroti relevansi kepemimpinan transformasional di institusi berbasis Islam untuk meningkatkan etika kerja dan kualitas layanan pendidikan. Secara lebih luas, kajian di Indonesia menunjukkan bahwa mutu pendidikan di tingkat dasar sering bergantung pada kemampuan pemimpin sekolah untuk menggerakkan guru, menginisiasi komunitas pembelajaran profesional, dan membangun budaya inovasi (Putro et al., 2023; Suprpto et al., 2024; A'yun et al., 2024). Dengan demikian, penelitian ini berangkat dari kebutuhan untuk menguji bagaimana kepemimpinan kepala MI, khususnya di MI Nurul Iman Bandung, dapat menjadi variabel kunci yang mendorong mutu pendidikan melalui dinamika transformasional, budaya mutu, dan komunitas pembelajaran yang kuat.

Secara umum, literatur mengenai kepemimpinan transformasional dalam konteks pendidikan telah menunjukkan konsistensi temuan. Gaya kepemimpinan ini memiliki hubungan positif yang signifikan dengan motivasi guru, komitmen, iklim sekolah, inovasi, dan pada akhirnya, mutu pendidikan. Beberapa studi di Indonesia menemukan bahwa pemimpin sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional berhasil meningkatkan motivasi guru dan menciptakan lingkungan belajar yang mendukung inovasi (Siregar et al., 2024; Susanto et al., 2024; Mastur et al., 2022). Kajian sistematis pada institusi berbasis Islam juga menunjukkan

bahwa kepemimpinan transformasional secara signifikan berkontribusi pada pembentukan etika kerja Islami dan budaya institusi yang lebih kuat (Jasni et al., 2024; Mastur et al., 2022).

Namun demikian, literatur yang secara khusus membahas kepemimpinan transformasional pada Madrasah Ibtidaiyah (MI) sebagai unit pembelajaran dasar, terutama dalam konteks geografis Bandung, masih relatif jarang. Studi mengenai urgensi kepemimpinan kepala madrasah dalam menata mutu pendidikan telah menyoroti peran penting pemimpin secara umum, tetapi fokus pada MI secara spesifik masih kurang terwakili (Sudirman, 2024; A'yun et al., 2024). Meskipun literatur nasional tentang kepemimpinan transformasional di tingkat sekolah dasar dan institusi Islam menunjukkan hasil yang menjanjikan, masih diperlukan kajian yang lebih terperinci pada MI sebagai entitas pembelajaran yang unik (Wahyudi et al., 2021; Mastur et al., 2022). Dalam konteks ini, artikel ini berupaya menempatkan MI Nurul Iman Bandung sebagai studi kasus untuk mengeksplorasi bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dapat mendorong mutu pendidikan melalui pola transformasional, budaya mutu, dan pembelajaran profesional.

Sejumlah studi telah mengarahkan perhatian pada tiga tema utama yang menjadi landasan teoretis penelitian ini: (i) hubungan antara kepemimpinan transformasional dan hasil pembelajaran/iklim belajar; (ii) peran komunitas belajar profesional dan budaya mutu sebagai mekanisme yang mendorong inovasi pembelajaran; dan (iii) konteks Islam dalam pendidikan yang mempertegas dimensi etika, spiritualitas, dan budaya institusional. Ketiga tema ini menyediakan landasan yang kuat untuk menempatkan MI Nurul Iman Bandung sebagai konteks yang unik, namun relevan secara teoretis dengan literatur nasional maupun global mengenai kepemimpinan sekolah (Siregar et al., 2024; Jasni et al., 2024; A'yun et al., 2024). Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengonfirmasi temuan-temuan yang sudah ada tetapi juga berupaya memproduksi pengetahuan baru dengan fokus pada implementasi kepemimpinan transformasional dalam MI yang berlokasi di Bandung. Kami mengintegrasikan pandangan eksepsional mengenai pendidikan Islam—mutu, etika kerja Islami, budaya mutu—dengan literatur kepemimpinan transformasional, sehingga hasilnya diharapkan dapat memperkaya literatur terkait bagaimana kepala madrasah di institusi berbasis Islam dapat mendorong mutu melalui praktik kepemimpinan yang visioner, inklusif, dan adaptif terhadap perubahan kebijakan seperti Kurikulum Merdeka dan transformasi digital (Jasni et al., 2024; A'yun et al., 2024; Handayani et al., 2025).

Kepemimpinan transformasional memiliki kapasitas kuat untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui peningkatan motivasi guru, iklim belajar yang positif, dan budaya inovasi pembelajaran (Siregar et al., 2024; Putro et al., 2023; Mastur et al., 2022). Secara empiris, berbagai studi menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional meningkatkan motivasi guru, komitmen profesi, dan kinerja organisasi sekolah melalui dukungan emosional, inspirasi visi, dan stimulasi intelektual (Siregar et al., 2024; Mastur et al., 2022; Susanto et al., 2024). Komponen-komponen seperti inspirasi, pengaruh ideal, stimulasi intelektual, dan perhatian terhadap individu memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja guru dan mutu institusi (Restiani et al., 2024). Dalam konteks madrasah, kepemimpinan transformasional juga terkait dengan peningkatan etika kerja Islami dan kualitas institusi pendidikan Islam secara umum (Jasni et al., 2024; Mastur et al., 2022). Namun, literatur juga menunjukkan pentingnya faktor kontekstual seperti budaya lokal, budaya organisasi, dan dimensi iklim institusional dalam mengoptimalkan dampak kepemimpinan transformasional. Beberapa studi menggarisbawahi bahwa efektivitas kepemimpinan transformasional dipengaruhi oleh kultur institusional, keadilan organisasi, serta kehadiran komunitas pembelajaran profesional yang kuat untuk mendukung perubahan berkelanjutan (Putro et al., 2023; Restiani et al., 2024). Oleh karena itu, tidak cukup dibaca secara terpisah dari konteks sekolah, budaya pendidikan Islam, serta dinamika kurikuler yang sedang berubah di era Merdeka Belajar (Handayani et al., 2025).

Membahas bagaimana kepemimpinan kepala madrasah berimplikasi pada budaya mutu, komunitas belajar profesional, dan pembelajaran profesional. Penelitian di Indonesia menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat memfasilitasi pembelajaran kolaboratif dan inovasi yang berdampak pada mutu pendidikan. Budaya mutu yang dibangun oleh kepala madrasah melalui inspirasi dan dukungan memiliki peran penting dalam mendorong implementasi kurikulum yang berkualitas (Putro et al., 2023; Putri et al., 2025; Mastur et al., 2022). Kajian juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat membentuk budaya kualitas melalui kolaborasi guru, visi bersama, dan upaya perbaikan berkelanjutan (Putri et al., 2025). Secara teoretis, menggarisbawahi peran kepemimpinan transformasional untuk memperkuat kualitas pembelajaran melalui komunitas belajar profesional, inovasi, dan budaya mutu yang berkelanjutan. Di institusi Islam, efektivitas kepemimpinan transformasional juga terkait dengan etika kerja Islami dan keseimbangan antara nilai-nilai spiritual dengan praktik manajerial modern (Jasni et al., 2024; Mastur et al., 2022). Namun, kebutuhan kontekstual untuk MI

Bandung menuntut pemahaman lebih dalam tentang bagaimana faktor budaya lokal memediasi hubungan ini.

Dinamika kebijakan pendidikan seperti Kurikulum Merdeka dan transformasi digital menuntut kepala madrasah untuk mengembangkan kompetensi kepemimpinan yang adaptif, visioner, dan kolaboratif. Hasil riset menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat membantu organisasi pendidikan beradaptasi dengan perubahan kebijakan, meningkatkan daya saing, dan mendorong inovasi (A'yun et al., 2024; Firmansyah et al., 2024). Dalam konteks MI, peran kepala madrasah sebagai agen perubahan perlu mampu menggabungkan nilai-nilai keagamaan, budaya lokal, dan praktik inovatif untuk meningkatkan mutu (Jasni et al., 2024; Mastur et al., 2022; Nur, 2024). Secara teoretis, TS-3 menegaskan bahwa perencanaan kebijakan lokal dan penggunaan sumber daya secara efektif menjadi faktor penting dalam hubungan ini. Penelitian terkait perubahan organisasi pendidikan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan mutu melalui pembentukan konteks perubahan yang inklusif, komunikasi efektif, dan penggunaan praktik terbaik seperti komunitas belajar profesional (Ramezani et al., 2022; Rachmatsyah & Franky, 2024).

Gap utama yang teridentifikasi adalah kurangnya fokus empiris pada MI sebagai unit pembelajaran dasar dalam konteks Bandung secara spesifik. Penelitian ini mengisi celah dengan menelusuri bagaimana kepala MI di MI Nurul Iman Bandung membentuk mutu melalui kepemimpinan transformasional dalam konteks yang unik, termasuk budaya komunitas orang tua dan tuntutan kurikuler lokal (Sudirman, 2024; Jasni et al., 2024; Mastur et al., 2022). Gap kedua adalah kurangnya kajian yang menguji mekanisme antara kepemimpinan transformasional, budaya mutu, komunitas pembelajaran profesional, dan implementasi kebijakan Kurikulum Merdeka, serta bagaimana faktor kontekstual memoderasi hubungan tersebut (Putro et al., 2023; Handayani et al., 2025; Mastur et al., 2022). Terakhir, gap ketiga terkait ketahanan budaya mutu dalam institusi Islam di era digital. Artikel ini berupaya menyinergikan literatur tentang kepemimpinan transformasional dengan literatur budaya mutu, etika kerja Islami, dan perubahan kebijakan, guna membangun model empiris yang dapat diujikan di MI Nurul Iman Bandung dan institusi serupa (Jasni et al., 2024; Mastur et al., 2022; Hidayat et al., 2023).

Berdasarkan celah tersebut, penelitian ini memiliki beberapa tujuan, pertama, Mengkaji bagaimana pola kepemimpinan transformasional kepala MI di MI Nurul Iman Bandung berkaitan dengan motivasi guru, iklim belajar, dan budaya mutu sekolah. Kedua, Menganalisis kendala utama yang

dihadapi kepala MI dalam mengimplementasikan kepemimpinan transformasional untuk membangun budaya mutu dan komunitas pembelajaran profesional. Ketiga, Merumuskan desain model kepemimpinan transformasional yang sensitif konteks untuk meningkatkan mutu pendidikan di MI secara berkelanjutan.

Argumen utama penelitian ini adalah bahwa kepemimpinan transformasional kepala MI berperan sentral dalam peningkatan mutu pendidikan melalui peningkatan motivasi guru, pembentukan budaya mutu, dan pembelajaran profesional yang berkelanjutan. Kami berargumen bahwa implementasi gaya kepemimpinan transformasional di MI Nurul Iman Bandung dapat menjadi model kontekstual untuk MI lain di Indonesia, dengan syarat didukung oleh komunitas pembelajaran profesional yang efektif, keadilan organisasi, dan adopsi praktik pembelajaran digital yang relevan (Siregar et al., 2024; Wahyudi et al., 2021; Putro et al., 2023; Mastur et al., 2022). Argumen kedua menyatakan bahwa peningkatan mutu di MI adalah sebuah konstelasi yang saling memengaruhi antara kepemimpinan transformasional, budaya mutu Islami, komunitas pembelajaran profesional, dan kebijakan pendidikan nasional. Oleh karena itu, intervensi kebijakan yang menempatkan kepala madrasah sebagai pemimpin transformasional perlu dirancang secara holistik, dengan memperhatikan konteks budaya lokal, infrastruktur, dan akses teknologi untuk mendorong mutu pendidikan secara berkelanjutan (Sudirman, 2024; Jasni et al., 2024; Wahyudi et al., 2021).

## **Metode**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk mengeksplorasi secara mendalam kepemimpinan transformasional kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Nurul Iman Bandung. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memahami fenomena secara holistik dan kontekstual, dengan menggali data dari perspektif para subjek penelitian (Anggito, 2018). Penelitian ini dilaksanakan di MI Nurul Iman Bandung pada periode waktu yang teridentifikasi dalam rencana penelitian.

Subjek penelitian terdiri dari Kepala Madrasah, guru-guru inti, dan tenaga kependidikan (staf TU) yang terlibat langsung dalam proses kepemimpinan dan manajemen sekolah. Pemilihan subjek dilakukan secara purposif untuk mendapatkan informasi yang kaya dan relevan dengan fokus penelitian. Data dikumpulkan melalui triangulasi metode untuk memastikan validitas dan reliabilitas temuan. Tiga teknik utama yang digunakan adalah:

- a. Wawancara Mendalam: Dilakukan dengan kepala madrasah, guru, dan staf TU untuk menggali pandangan, pengalaman, dan persepsi mereka tentang gaya kepemimpinan.
- b. Observasi Partisipatif: Peneliti melakukan pengamatan langsung terhadap interaksi kepala madrasah dengan guru dan staf, dinamika rapat, serta suasana kerja sehari-hari untuk memahami praktik kepemimpinan secara empiris.
- c. Dokumentasi: Data sekunder seperti catatan rapat, Rencana Kerja Madrasah (RKM), dan dokumen internal lainnya dianalisis untuk mendukung temuan dari wawancara dan observasi.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik analisis induktif, di mana peneliti mengidentifikasi pola-pola dari data spesifik di lapangan untuk membangun pemahaman dan teori yang lebih umum. Proses analisis meliputi reduksi data (meringkas dan memilih data relevan), penyajian data (mengorganisir data dalam bentuk narasi atau matriks), dan penarikan kesimpulan yang didukung oleh bukti. Validitas temuan dijaga melalui triangulasi sumber, yaitu dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari berbagai subjek untuk memastikan konsistensi dan keakuratan.

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

### 1. Penguatan Mutu Pembelajaran Melalui Dampak Kepemimpinan Transformasional pada Motivasi Guru dan Iklim Sekolah

Bagian hasil ini menyoroti pola hubungan yang kuat dan konsisten antara praktik kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan tiga konstruk internal utama yang menjadi prasyarat mutu: motivasi guru, iklim belajar, dan budaya mutu awal di MI Nurul Iman Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ini secara fundamental mengubah dinamika internal sekolah dari sekadar kepatuhan administrasi menjadi komitmen profesional yang didorong dari dalam. Secara umum, kepemimpinan transformasional kepala madrasah, yang diwujudkan melalui empat dimensi (Pengaruh Ideal, Motivasi Inspirasional, Stimulasi Intelektual, dan Perhatian Individual), berkorelasi positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan komitmen profesional guru, yang pada gilirannya berdampak pada kualitas proses pembelajaran dan hasil belajar siswa (Murti & Sabarudin, 2023; Muhidin et al., 2021).

Hasil analisis literatur menguatkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki kapabilitas luar biasa dalam meningkatkan motivasi kerja guru melalui beberapa mekanisme kunci yang sangat relevan dengan konteks MI. Pertama, melalui Penguatan Visi dan Tujuan



Pembelajaran yang Jelas. Kepala madrasah bertindak sebagai penyampai visi yang menginspirasi, memastikan guru merasa memiliki arah dan memahami kontribusi pekerjaan mereka terhadap misi madrasah, yang seringkali mengintegrasikan dimensi spiritual dan akademik (Amrulloh & Ahmadi, 2022). Kedua, Pemberian Dukungan Emosional dan Apresiasi. Kepemimpinan transformasional menghargai upaya dan inisiatif guru, bukan hanya hasil akhir. Apresiasi ini dapat berupa pujian publik, pengakuan profesional, atau dukungan nyata saat guru menghadapi kesulitan. Dukungan ini meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi tingkat *burnout* (Murti & Sabarudin, 2023). Ketiga, Stimulasi Intelektual. Kepala madrasah memberikan tantangan profesional dan membuka peluang pengembangan (seperti *workshop* atau pelatihan) yang mendorong guru untuk berpikir kritis, bereksperimen dengan metode pengajaran baru, dan tidak takut membuat kesalahan. Stimulasi ini sangat vital untuk mendukung implementasi Kurikulum Merdeka yang menuntut inovasi pedagogis. Keempat, Perhatian Individual. Perhatian kepala madrasah terhadap kebutuhan pengembangan profesional dan kesejahteraan pribadi setiap guru menciptakan rasa dihargai. Guru yang merasa diperhatikan akan meningkatkan komitmen profesionalnya kepada madrasah (Muhidin et al., 2021).

Tinjauan literatur yang lebih luas menyatakan bahwa motivasi guru yang tinggi terkait dengan peningkatan kualitas layanan pendidikan, lingkungan pembelajaran yang lebih dinamis, serta peningkatan inovasi dalam praktik pengajaran (Alifta et al., 2024; Hamdi et al., 2024). Dalam konteks MI Nurul Iman Bandung, hasil ini menegaskan bahwa pola kepemimpinan transformasional yang konsisten menstimulasi dorongan intrinsik guru untuk memperbaiki diri melalui partisipasi aktif dalam program pengembangan profesional dan kolaborasi di komunitas belajar.

Iklim belajar merupakan medium implementasi mutu yang dibentuk oleh gaya kepemimpinan transformasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim belajar yang diciptakan lebih kondusif untuk inovasi dan pembelajaran berkualitas. Iklim ini dicirikan oleh suasana kerja yang kolaboratif, saling percaya, dan fokus pada peningkatan mutu secara berkelanjutan (Alifta et al., 2024; Hamdi et al., 2024).

Literasi menunjukkan bahwa inspirasi visi, perhatian terhadap individu, dan dukungan berkelanjutan dari kepala madrasah berperan penting dalam meningkatkan suasana kerja yang kolaboratif dan inklusif. Iklim belajar yang positif ini memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan hasil pembelajaran melalui peningkatan kolaborasi antara guru, adanya umpan balik yang konstruktif, serta peluang pengembangan profesional yang

relevan (Muhidin et al., 2021). Dalam konteks MI Nurul Iman Bandung, iklim belajar yang dibangun kepala madrasah transformasional berpotensi meningkatkan partisipasi siswa dan kualitas interaksi guru-siswa, yang sangat diperlukan untuk adopsi metode pembelajaran yang lebih inovatif dan berpusat pada siswa sesuai dengan Kurikulum Merdeka. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya yang menekankan peran penting lingkungan belajar yang inklusif sebagai prasyarat bagi mutu pembelajaran, terutama di institusi berbasis Islam yang menjunjung tinggi etika dan keadilan (Jasni et al., 2024; Wahyudi et al., 2021; Putri et al., 2025).

Budaya mutu tidak tumbuh secara instan; budaya tersebut berkembang melalui praktik kepemimpinan transformasional yang berkelanjutan. Hasil penelitian menegaskan bahwa kepala madrasah yang menanamkan nilai mutu, etika kerja Islami, dan budaya kolaboratif secara konsisten berkontribusi pada peningkatan budaya mutu yang berkelanjutan. Hal ini diwujudkan melalui pembentukan visi mutu yang menembus semua level sekolah, komitmen terhadap standar nasional pendidikan, serta pembentukan norma kerja yang Islami (Jasni et al., 2024; Mastur et al., 2022). Budaya mutu mencakup pemberdayaan komite sekolah, keterlibatan orang tua/walimurid, serta pembelajaran kolaboratif yang menekankan nilai-nilai akhlak Islami dan karakter siswa.

Secara keseluruhan, pembahasan hasil ini menekankan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki kapasitas untuk meningkatkan mutu pendidikan MI melalui tiga jalur utama: memfasilitasi perubahan perilaku guru (motivasi), memediasi dinamika interaksi di lingkungan sekolah (iklim belajar), dan menanamkan nilai-nilai mutu ke dalam praktik institusional (budaya mutu).

## **2. Peran Komunitas Pembelajaran Profesional dan Budaya Mutu dalam Inovasi Pembelajaran**

Bagian hasil ini menekankan bahwa dampak kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan mutu tidak terjadi secara langsung, melainkan dimediasi oleh mekanisme kultural dan kolegal yang dioperasikan melalui Budaya Mutu dan Komunitas Pembelajaran Profesional (KPP) atau *Professional Learning Communities (PLC)*. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional berfungsi sebagai katalis untuk memfasilitasi terciptanya budaya mutu yang kuat melalui inspirasi, dukungan, serta peluang pengembangan profesional untuk guru.

Hasil penelitian menegaskan bahwa Budaya Mutu yang dibangun oleh kepala madrasah memiliki peran penting dalam mendorong implementasi

kurikulum berkualitas dan inovatif. Budaya mutu ini terkait dengan norma, standar, dan praktik yang mendukung kolaborasi antara guru, orang tua, dan murid. Literasi menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional sangat memengaruhi etika kerja Islami, budaya organisasi, dan kualitas layanan pendidikan yang terintegrasi dengan nilai-nilai keagamaan (Jasni et al., 2024; Mastur et al., 2022; Putri et al., 2025).

Dalam konteks MI Nurul Iman Bandung, budaya mutu yang kuat meningkatkan kepedulian terhadap kualitas layanan pendidikan, baik dalam literasi keagamaan maupun literasi umum, serta mendorong pelaksanaan program-program mutu secara terkoordinasi. Budaya mutu ini termanifestasi dalam praktik seperti transparansi dalam evaluasi, keadilan organisasi, dan partisipasi aktif wali murid dalam komite sekolah, yang semuanya didorong oleh komitmen pimpinan. Budaya ini menciptakan landasan kepercayaan yang vital, memungkinkan guru untuk mengambil risiko inovasi tanpa takut dihakimi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa KPP (atau PLC) berperan sebagai mekanisme utama untuk memobilisasi pembelajaran profesional, berbagi praktik terbaik, dan mempercepat adopsi inovasi pembelajaran. KPP menjadi jembatan yang menyalurkan visi transformasional kepala madrasah menjadi praktik nyata di kelas. Penelitian di Indonesia menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat memfasilitasi pembelajaran kolaboratif, kolaborasi guru, dan inovasi pembelajaran yang berdampak positif pada mutu pendidikan (Putri et al., 2025).

Di MI Nurul Iman Bandung, KPP yang dipelopori oleh kepala madrasah transformasional diharapkan dapat meningkatkan kolaborasi guru dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi, dan refleksi bersama untuk meningkatkan hasil belajar siswa. KPP adalah ruang aman bagi guru untuk berbagi kegagalan dan kesuksesan, yang merupakan inti dari peningkatan profesional berkelanjutan. Kolaborasi profesional dan umpan balik berkelanjutan inilah yang menjadikan KPP sebagai jantung dari peningkatan mutu yang berkelanjutan. Kepala madrasah harus secara proaktif menjadwalkan waktu kolaborasi bagi guru, menyediakan sumber daya untuk diskusi, dan memastikan output dari KPP (misalnya, desain pembelajaran baru) benar-benar diimplementasikan.

Hasil penelitian juga menyoroti peran Transformasi Digital sebagai bagian dari Budaya Mutu dan KPP. Adopsi teknologi dapat memperluas akses, meningkatkan fleksibilitas pembelajaran, dan mempercepat pengumpulan data untuk evaluasi diri. Namun, literatur juga menyoroti kendala infrastruktur, literasi digital, dan kesiapan lingkungan belajar.

Menekankan bahwa keberhasilan implementasi budaya mutu dan KPP sangat bergantung pada bagaimana kepala madrasah merancang dan mengkoordinasikan infrastruktur digital, menyediakan pelatihan bagi guru, serta membangun ekosistem pembelajaran yang inklusif. Kepemimpinan transformasional berperan penting dalam mengatasi hambatan infrastruktur dan literasi digital. Misalnya, kepala madrasah dapat mencari kemitraan eksternal atau mengalokasikan sumber daya untuk pelatihan digital berkelanjutan. Tanpa dukungan kepemimpinan yang tegas terhadap investasi digital, upaya guru dalam KPP untuk mengadopsi praktik inovatif akan terhambat. Dengan demikian, Budaya Mutu dan KPP adalah ekosistem yang saling bergantung yang dimotori oleh kepemimpinan transformasional untuk mewujudkan inovasi pembelajaran yang berkelanjutan.

### **3. Adaptasi Kepemimpinan terhadap Kebijakan Merdeka Belajar, Transformasi Digital, dan Budaya Lokal**

Bagian hasil ini menyoroti bagaimana konteks eksternal berfungsi sebagai faktor mediasi yang memengaruhi dampak kepemimpinan transformasional terhadap mutu pendidikan MI. Konteks ini mencakup kebijakan nasional Merdeka Belajar, dinamika Transformasi Digital, dan Budaya Lokal (termasuk nilai-nilai Islami dan Pancasila).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi Kurikulum Merdeka menuntut peran kepala madrasah sebagai agen perubahan yang mampu mengintegrasikan kebijakan tersebut dengan praktik pembelajaran, pembelajaran digital, serta budaya mutu Islami. Kebijakan ini berpotensi meningkatkan mutu jika kepala madrasah mampu memanfaatkan peluang desentralisasi untuk menyesuaikan program-program mutu dengan konteks lokal. Kajian tentang Merdeka Belajar mengindikasikan bahwa kebijakan ini menuntut kepala madrasah untuk memiliki kapasitas desain kurikulum, perencanaan program, dan evaluasi berkelanjutan (A'yun et al., 2024).

Kepemimpinan transformasional yang efektif harus adaptif, mampu menanggapi tuntutan Merdeka Belajar untuk pembelajaran berdiferensiasi dan berbasis proyek. Kepala madrasah harus memimpin adaptasi ini dengan memberikan otonomi yang lebih besar kepada guru (sejalan dengan prinsip *stimulasi intelektual*), tetapi tetap memegang kendali atas visi mutu madrasah (sejalan dengan *motivasi inspirasional*). Kegagalan dalam mengadaptasi Kurikulum Merdeka ke dalam praktik lokal berisiko membuat kebijakan ini hanya menjadi perubahan administratif, tanpa dampak nyata pada mutu pembelajaran.

Transformasi digital merupakan pilar penting dalam kebijakan Merdeka Belajar. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional perlu

mengarahkan sekolah dalam mengadopsi praktik pembelajaran digital, termasuk evaluasi diri berbasis data digital, serta integrasi teknologi dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran. Di MI, peran kepala madrasah sebagai agen perubahan perlu mampu menggabungkan nilai-nilai keagamaan, nilai budaya lokal, serta praktik inovatif untuk meningkatkan mutu (Jasni et al., 2024; Mastur et al., 2022).

Pembahasan hasil ini menegaskan bahwa manfaat digitalisasi hanya akan terwujud jika ada kesiapan infrastruktur, pelatihan guru, dan budaya belajar yang adaptif. Tanpa elemen-elemen tersebut, transformasi digital hanya akan menjadi beban dan tidak akan mencapai dampak yang diharapkan. Kepala madrasah transformasional harus mengambil peran sebagai *chief digital officer* yang mengarahkan investasi infrastruktur digital dan literasi digital guru, menjembatani kesenjangan antara tuntutan kebijakan nasional dengan realitas sumber daya di MI.

Penelitian terdahulu menekankan bahwa budaya lokal—seperti nilai Pancasila, gotong royong, serta norma institusional—dapat memoderasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan mutu pendidikan. Budaya institusional yang menghargai keadilan, kolaborasi, dan tanggung jawab sosial dapat memperkuat pengaruh kepemimpinan transformasional pada budaya mutu dan KPP, terutama di lingkungan MI yang menjunjung tinggi nilai-nilai Islami. Dalam konteks MI Nurul Iman Bandung, penekanan pada budaya lokal dan nilai-nilai keagamaan memperkuat legitimasi kepemimpinan transformasional, karena pola kepemimpinan yang demokratis dan terbuka tersebut selaras dengan nilai-nilai komunitas setempat.

Secara sintesis, hasil ini menekankan bahwa kepemimpinan transformasional yang efektif memerlukan desain adaptif yang mampu menggabungkan tiga komponen utama: (a) kepemimpinan visioner yang sejalan dengan tujuan Merdeka Belajar dan budaya mutu Islami; (b) kolaborasi antar pemangku kepentingan untuk menyusun rencana mutu berbasis kebutuhan lokal; dan (c) penguatan infrastruktur digital. Kepemimpinan kepala madrasah menjadi kunci utama dalam menyelaraskan mandat nasional dengan praktik lokal untuk menghasilkan peningkatan mutu yang berkelanjutan.

## Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian, disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala madrasah memiliki peran sentral dan efektif dalam mendorong peningkatan mutu pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Iman Bandung. Gaya kepemimpinan ini berhasil menggerakkan guru dan

staf melalui peningkatan motivasi kerja, pembentukan iklim belajar yang kolaboratif, serta pembangunan budaya mutu yang berkelanjutan. Dengan menjadi teladan dan fasilitator, kepala madrasah tidak hanya mencapai target institusional tetapi juga memberdayakan seluruh komunitas sekolah untuk berinovasi dan beradaptasi dengan perubahan. Kesuksesan ini membuktikan bahwa faktor kepemimpinan transformasional merupakan prasyarat utama untuk mewujudkan tujuan pendidikan yang holistik dan relevan.

Meskipun demikian, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, sebagai studi kasus tunggal, temuan ini tidak dapat digeneralisasi ke madrasah lain yang mungkin memiliki konteks, sumber daya, atau budaya yang berbeda. Kedua, penelitian ini berfokus pada dinamika kepemimpinan dalam satu periode waktu, sehingga tidak dapat sepenuhnya menangkap dampak jangka panjang dari kepemimpinan transformasional. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk melakukan studi komparatif dengan madrasah lain atau menggunakan pendekatan longitudinal untuk melacak perubahan mutu pendidikan dalam jangka waktu yang lebih lama.

## Daftar Pustaka

- A'yun, U. Q., Sulisworo, D., & Maryani, I. (2024). Transformational school leadership in Indonesia: A qualitative analysis. *International Journal of Education and Learning*, 6(3), 1814. <https://doi.org/10.31763/ijelev6i3.1814>
- Alifta, Z., Setyaningrum, V. A., & Triyono, T. I. (2024). Implementasi model pendidikan karakter berbasis Al-Qur'an pada siswa Madrasah Ibtidaiyah. *Pendekar Jurnal Pendidikan Berkarakter*, 7(3), 25465. <https://doi.org/10.31764/pendekar.v7i3.25465>
- Amrulloh, R. N., & Ahmadi, A. (2022). Mutu layanan pendidikan madrasah (Penelitian Pelayanan Terpadu Satu Pintu di MTsN 1 Ponorogo). *Excelencia Journal of Islamic Education & Management*, 2(2), 1210. <https://doi.org/10.21154/excelencia.v2i02.1210>
- Anwar, S., & Umam, H. (2020). Transformative Education: Emphasizing 21st Century Skills and Competencies in The Independent Learning Curriculum. *AIM: Journal of Islamic Education Management*, 1(1), 1-16. <https://doi.org/10.15575/aim.v1i1.28886>
- Firmansyah, F., Erda, G., & Khurniawan, A. W. (2024). The impact of digital transformation and leadership on organizational resilience in distance education institution: Higher-order Sem approach. *Turkish*

- Online Journal of Distance Education, 25(2), 17718. <https://doi.org/10.17718/tojde.1260433>
- Hamdi, L., Sudadi, S., & Ramdhan, T. W. (2024). Clinical supervision as a professional development strategy: Improving the teaching quality of Madrasah Intidaiyah. *Journal of Education Research*, 5(4), 1764. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i4.1764>
- Handayani, W. T., Hidayat, S., & Elan, E. (2025). Transformational leadership of school principals as a catalyst for digital learning implementation in primary schools. *Journal of Innovation and Research in Primary Education*, 4(3), 1826. <https://doi.org/10.56916/jirpe.v4i3.1826>
- Hidayat, R., Patras, Y. E., Marini, A., Sarifah, I., & Nurjannah, N. (2023). Improving teacher's job satisfaction through principal transformational leadership and organizational justice. *JMKSP (Jurnal Manajemen Kepemimpinan Dan Supervisi Pendidikan)*, 8(1), 9080. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v8i1.9080>
- Jasni, J., Sharip, S. M., & Daud, D. (2024). Uncovering the significance of transformational leadership in Islamic-based institutions: A systematic exploration. *Information Management and Business Review*, 16(1), 3677. [https://doi.org/10.22610/imbr.v16i1\(i\).3677](https://doi.org/10.22610/imbr.v16i1(i).3677)
- Mastur, M., Soim, S., Haryanti, N., & Gufron, M. (2022). The influence of transformational leadership and organizational culture on job satisfaction and organizational citizenship behavior (OCB) in Islamic educational institutions. *Al-Tanzim Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(3), 3431. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v6i3.3431>
- Muhidin, U., Mulyasa, M., & Fathurrohman, A. (2021). Kompetensi pedagogik guru dalam meningkatkan mutu pendidikan Aqidah Akhlak di MI (Studi kasus pada kelas V MI Panamur Kersamanah Kabupaten Garut). *Jurnal Manajemen Pendidikan Al Hadi*, 1(2), 5137. <https://doi.org/10.31602/jmpd.v1i2.5137>
- Murti, R., & Sabarudin, S. (2023). Implementasi kepemimpinan transformasional sebagai upaya peningkatan kualitas Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Temanggung. *Indonesian Journal of Islamic Elementary Education*, 3(2), 1221. <https://doi.org/10.28918/ijjee.v3i2.1221>
- Nur, K. (2024). Study tokoh kepemimpinan Prof. Dr. Mahmud Yunus pada lembaga pendidikan Islam di Indonesia. *Al-Qalam Jurnal Kajian Islam dan Pendidikan*, 16(2), 3089. <https://doi.org/10.47435/al-qalam.v16i2.3089>
- Pirmansyah. (2022). Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru untuk mewujudkan mutu belajar siswa (Penelitian di MTs. Miftahul Ulum dan MTs. Darul Fitri Leles). *Khazanah Akademia*, 6(1), 86. <https://doi.org/10.52434/jurnalkhazanahakademia.v6i01.86>

- Putri, A., Rustan, S., & Akbar, A. (2025). Transformational leadership practices of school principals in developing a quality culture in remote junior high schools. *International Journal of Asian Education*, 6(2), 493. <https://doi.org/10.46966/ijae.v6i2.493>
- Putro, H. C., Akhyak, A., & Sujianto, A. E. (2023). Transformational leadership: A strategy for building the image of elementary education institutions. *International Journal of Educational Studies in Social Sciences (Ijesss)*, 3(2), 306. <https://doi.org/10.53402/ijesss.v3i2.306>
- Rachmatsyah, T. H., & Franky, F. (2024). The analysis of partial effect and organizational culture moderation, transformational leadership, and local culture, toward private higher education organization changes. *Journal of Law and Sustainable Development*, 12(2), 2640. <https://doi.org/10.55908/sdgs.v12i2.2640>
- Ramezani, G., Bigdeli, S., Zarezadeh, Y., & Sohrabi, Z. (2022). Identification of change leadership dimensions and components in medical science education to move toward the third-generation universities. *Journal of Education and Health Promotion*, 11. [https://doi.org/10.4103/jehp.jehp\\_1097\\_21](https://doi.org/10.4103/jehp.jehp_1097_21)
- Restiani, B., Hariri, H., & Rini, R. (2024). The effect of principal transformational leadership on teacher job satisfaction: A literature review. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 12(2), 77007. <https://doi.org/10.21831/jamp.v12i2.77007>
- Sari, I. S., Izzah Hazwani, F. B., & Nurilah, M. (2019). A strategi kepala seksi pendidikan madrasah dalam meningkatkan mutu madrasah pada era pandemi di Kota Mojokerto. *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, 1(2), 153–169. <https://doi.org/10.15642/japi.2019.1.2.153-169>
- Siregar, A. R., Siregar, J. M., Ramadhani, N., Matondang, N. H., Rahman, A., & Setiawan, D. (2024). Exploration of the principal's transformational leadership style in increasing teacher motivation. *Didaktika Jurnal Kependidikan*, 4(2), 708. <https://doi.org/10.58230/27454312.708>
- Sudirman. (2024). Urgensi kepemimpinan kepala madrasah dalam menata pendidikan berkualitas. *PLT*, 2(2), 50. <https://doi.org/10.69839/pelita.v2i2.50>
- Suherman, U., Cipta, E. S., Anwar, S., Kadir, W. A., Fakhurrozi, M. F., Namira, S. H., & Halimatussadiyah, W. (2025). Implementing a Kindness-Based Leadership Strategy in Islamic Elementary Education. *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 6(1), 281–292. <https://doi.org/https://doi.org/10.62775/edukasia.v6i1.1384>
- Sulastri, N., Anwar, S., Suherman, U., & Cipta, E. S. (2024). Deep Learning-



- Based Planning Model for Islamic Education in Indonesian Integrated Schools. *EDUKASIA Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(2), 645–658. <https://doi.org/https://doi.org/10.62775/edukasia.v5i2.1734>
- Suprpto, R. I. T., Hariyati, N., Dewi, U., Khamidi, A., & Amalia, K. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap pendidikan multikultural. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 5(4), 3334. <https://doi.org/10.55681/jige.v5i4.3334>
- Susanto, T. T., Sari, E., Febriana, A. P., Amandha, M. D., Milala, R. R., & Syupriadin, S. (2024). Implementation of improving the quality of education in elementary schools through transformational leadership. *International Journal of Social Science and Human Research*, 7(12), 19. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v7-i12-19>
- Ulfah, U., & Anwar, S. (2024). Inovasi Digital dalam Pendidikan Islam: Meningkatkan Kualitas Pembelajaran dan Keterlibatan Mahasiswa. *ULUL ALBAB: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 2(1), 58–76. <https://doi.org/https://doi.org/10.30999/ululalbab.v2i1.3354>
- Wahyudi, D., Kamila, C. A., & Agustin, S. W. (2021). Peran kepemimpinan dalam pengembangan mutu pendidikan Islam. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(7), 334. <https://doi.org/10.46799/jst.v2i7.334>