

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN LULUSAN BERPRESTASI DI MADRASAH ALIYAH MIFTAHUL ULUM ANGGANA

Nisa Azkia

UIN Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda

nsazkia74@gmail.com

Yusnia Binti Kholifah

UIN Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda

yusnia3003@uinsi.ac.id

Abstract: Keberhasilan sebuah madrasah seringkali diukur dari kualitas lulusannya yang melanjutkan ke jenjang pendidikan tinggi, terutama mereka yang diterima melalui jalur prestasi. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh keberhasilan Madrasah Aliyah Miftahul Ulum Anggana yang luar biasa, yang telah meningkatkan jumlah lulusan yang diterima di perguruan tinggi negeri (PTN) secara signifikan, termasuk penerimaan di Universitas Indonesia (UI) melalui jalur prestasi (SNBP), dengan mengatasi keterbatasan geografis dan sumber daya. Pencapaian ini menunjukkan adanya pengaruh yang kuat dari kepemimpinan institusi. Penelitian ini berfokus pada analisis penerapan empat karakteristik Kepemimpinan Transformasional oleh Kepala Madrasah: Pengaruh Ideal, Motivasi Inspiratif, Stimulasi Intelektual, dan Pertimbangan Individual. Dengan menggunakan pendekatan studi kasus kualitatif, data dikumpulkan melalui observasi mendalam, wawancara dengan Kepala Madrasah, wakil kepala madrasah, guru, dan siswa, serta dokumentasi. Analisis data mengikuti model interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña, yang didukung oleh triangulasi sumber dan teknik untuk validitas. Temuan ini menegaskan bahwa Kepala Madrasah secara efektif menerapkan keempat dimensi tersebut. Secara spesifik, mereka menunjukkan Pengaruh Ideal melalui keteladanan, memberikan Motivasi Inspiratif melalui apresiasi dan dukungan, mendorong Stimulasi Intelektual dengan pemikiran kritis dan memfasilitasi kompetisi, serta Pertimbangan Individual melalui bimbingan personal sesuai potensi masing-masing siswa. Pendekatan transformasional ini terbukti menjadi strategi efektif untuk menghasilkan lulusan yang berprestasi, baik di bidang akademik maupun non-akademik.

Keywords: Kepemimpinan Transformasional, Lulusan Berprestasi.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan instrumen strategis dalam membentuk sumber daya manusia yang unggul, dan keberhasilan lembaga pendidikan tercermin dari mutu lulusannya. Lulusan berprestasi tidak hanya diukur dari capaian akademik, tetapi juga dari kompetensi non-akademik seperti keterampilan sosial, kepribadian, dan moral yang baik. Dalam konteks madrasah, lulusan yang berprestasi menjadi cerminan keberhasilan lembaga dalam melaksanakan proses pendidikan yang komprehensif. Oleh karena itu, peningkatan kualitas lulusan merupakan tuntutan utama madrasah untuk tetap relevan dan kompetitif di tengah perubahan global yang pesat.¹ Kualitas lulusan berprestasi merupakan indikator utama keberhasilan suatu lembaga pendidikan, termasuk madrasah. Lulusan yang berprestasi tidak hanya dilihat dari capaian akademik, tetapi juga dari aspek non-akademik, keterampilan, dan karakter mulia. Untuk mewujudkan lulusan yang unggul, peran kepemimpinan kepala madrasah menjadi faktor penentu, yang berfungsi sebagai instrumen strategis untuk menggerakkan seluruh komponen madrasah menuju tujuan yang diharapkan.²

Peran kepala madrasah menjadi faktor penentu dalam menciptakan lulusan yang berprestasi. Kepala madrasah tidak hanya berfungsi sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin yang mampu memberikan arah, teladan, serta menginspirasi seluruh warga madrasah untuk mencapai visi bersama. Kepemimpinan yang efektif terbukti dapat menciptakan suasana belajar yang kondusif, meningkatkan motivasi guru dan siswa, serta memperkuat budaya kerja produktif. Sejalan dengan pendapat Thoha bahwa "leadership is the ability to influence others in such a way that they are willing to work together to achieve organizational goals effectively and efficiently," kepemimpinan kepala madrasah menjadi kunci dalam menggerakkan seluruh potensi madrasah menuju peningkatan mutu pendidikan.³ Namun penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa masih banyak lembaga pendidikan, termasuk madrasah, yang menghadapi tantangan dalam menerapkan kepemimpinan yang mampu mentransformasi potensi individu menjadi prestasi.⁴ Sebagian besar penelitian terdahulu menyoroti peran kepala madrasah dalam pembinaan karakter atau manajemen madrasah secara umum, namun belum secara mendalam menelusuri hubungan langsung antara gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah dengan pencapaian lulusan berprestasi.

¹ Fajartriani. *Peran Pendidikan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia*. 2024. (Vol. 6, Issue 1).

² Ahmad Gunawan. *Pengembangan Manajemen Mutu Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Di Madrasah*. Al-Afkar, Journal For Islamic Studies, (2022), 298–305.

³ Thoha, Miftah. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2013).

⁴ Rohma Nur. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah*, JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 2023), vol.6.

Celah inilah yang menjadi dasar bagi penelitian ini untuk mengeksplorasi dimensi kepemimpinan transformasional dalam konteks madrasah.

Madrasah Aliyah Miftahul Ulum Anggana, yang berlokasi di Kutai Kartanegara, Kalimantan Timur, menunjukkan capaian luar biasa dalam tiga tahun terakhir. Berdasarkan data internal 2021–2024, terjadi lonjakan signifikan lulusan yang diterima di Perguruan Tinggi Negeri (PTN) melalui jalur Seleksi Nasional Berdasarkan Prestasi (SNBP), dari 5 orang menjadi 16 orang. Capaian ini semakin menonjol mengingat salah satu lulusan berhasil diterima di Universitas Indonesia melalui jalur prestasi, pencapaian yang luar biasa mengingat tantangan geografis dan persaingan ketat secara nasional. Pencapaian tersebut menjadi semakin penting jika dikaitkan dengan konteks regional. Berdasarkan laporan Puslapdik Kemendikbudristek RI (2024),⁵ Provinsi Kalimantan Timur masuk dalam lima provinsi dengan persentase terendah siswa yang lolos ke perguruan tinggi melalui jalur SNBP, yaitu hanya sekitar 13,2% dari total pendaftar di provinsi tersebut. Angka ini menunjukkan adanya tantangan serius dalam menyiapkan siswa yang kompetitif secara akademik di tingkat nasional, terutama di sekolah-sekolah di daerah. Namun, dalam situasi yang penuh keterbatasan tersebut, Madrasah Aliyah Miftahul Ulum Anggana justru mampu mencetak lulusan yang menembus perguruan tinggi unggulan nasional seperti Universitas Indonesia, Universitas Hasanuddin, Universitas Mulawarman, dan beberapa kampus negeri lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat faktor internal yang kuat di balik kesuksesan tersebut, dan salah satu faktor kuncinya diyakini berasal dari kepemimpinan kepala madrasah yang visioner dan transformatif. Terlebih Kecamatan Anggana adalah kecamatan yang relatif jauh dari pusat kota besar di Kaltim, sehingga apabila sebuah madrasah dari Anggana bisa menghasilkan lulusan yang berhasil lolos pada Universitas Indonesia, ini menjadi bukti bahwa kepemimpinan dan strategi pendidikan yang efektif bisa mengatasi hambatan geografis dan sumber daya.

Keberhasilan ini mengindikasikan adanya faktor kepemimpinan internal yang kuat. Gaya kepemimpinan yang relevan dengan keberhasilan ini adalah Kepemimpinan Transformasional, yang menurut Bass dan Avolio mencakup empat dimensi: *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal), *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasional), *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual), dan *Individualized Consideration* (Pertimbangan Individual). Gaya ini mampu menciptakan budaya disiplin, mendorong inovasi, dan memberikan dukungan personal yang membentuk lulusan unggul. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam bagaimana implementasi empat karakteristik kepemimpinan transformasional oleh Kepala Madrasah Aliyah Miftahul Ulum Anggana dalam meningkatkan kualitas lulusan berprestasi.

⁵ Pusat Layanan Pembiayaan Pendidikan (Puslapdik) Kemdikbudristek RI, Laporan Seleksi Nasional Berdasarkan Prestasi (SNBP) Tahun 2024.

Kepemimpinan transformasional sebagaimana dijelaskan oleh Bass dan Avolio menekankan empat karakteristik utama, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Melalui keempat dimensi ini, pemimpin diharapkan mampu menjadi panutan, membangkitkan semangat kolektif, menstimulasi pemikiran kreatif, dan memberikan perhatian personal kepada setiap individu. Model kepemimpinan ini sangat relevan diterapkan di madrasah karena mampu mengintegrasikan aspek akademik, moral, dan spiritual dalam proses pendidikan.⁶ Berdasarkan konteks tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana kepala Madrasah Aliyah Miftahul Ulum Anggana menerapkan kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan lulusan berprestasi. Secara ilmiah, penelitian ini berkontribusi pada penguatan literatur empiris mengenai implementasi kepemimpinan transformasional dalam konteks lembaga pendidikan Islam. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi para kepala madrasah dalam merumuskan strategi kepemimpinan yang efektif guna menghasilkan lulusan yang unggul secara akademik, sosial, dan spiritual.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini disusun menggunakan pendekatan kualitatif serta berfokus pada penelitian deskriptif. Pendekatan deskriptif kualitatif studi kasus dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menggali informasi secara mendalam tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Lulusan Berprestasi di Madrasah Aliyah Miftahul Ulum Anggana. Penelitian kualitatif menurut Denzin dan Lincoln adalah penelitian yang dilakukan pada latar alamiah bertujuan untuk menafsirkan fenomena yang terjadi.⁷ Prosesnya melibatkan berbagai metode, seperti wawancara, observasi, dan analisis dokumen, untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai objek yang diteliti. Proses analisis data kualitatif pada penelitian ini dilakukan menggunakan model interaktif berdasarkan teori Miles, Huberman, dan Saldaña, yang mencakup beberapa tahapan, yaitu pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan.⁸ Penentuan subjek penelitian dilakukan dengan teknik purposive, yaitu pemilihan informan secara sengaja sesuai kriteria yang relevan dengan fokus penelitian. Untuk menjamin keabsahan data, digunakan metode triangulasi teknik dan triangulasi sumber.

⁶ Bass, B. M., dan Avolio, B. J. Improving organizational effectiveness through transformational leadership. Thousand Oaks, CA: Sage. 1994.

⁷ Lexy J Moleong, Metode Penelitian Kualitatif (Bandung: PT. RemajaRosdakarya, 2013), 5. (Lexy J Moleong, 2013)

⁸ Djunaedi Ghony & Fauzan Almanshur, Metode Penelitian Kualitatif (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 29, (2012).



HASIL PEMBAHASAN

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang efektif dalam menciptakan perubahan positif, meningkatkan kinerja, dan mengembangkan potensi individu dalam organisasi.⁹ Kepemimpinan transformasional awalnya dikemukakan oleh *James MacGregor Burns*, yang mendefinisikan pendekatan ini sebagai sebuah proses di mana pemimpin dan pengikut secara bersama-sama “membangkitkan satu sama lain ke tingkat moral dan motivasi yang lebih tinggi”.¹⁰ Dengan fokus pada inspirasi, motivasi, dan pengembangan, pemimpin transformasional mampu membangun tim yang solid, inovatif, dan berkinerja tinggi. *Bernard M. Bass* memperluas konsep tersebut dengan menambahkan pengukuran empiris dan komponen praktis, menciptakan kerangka kerja yang lebih terstruktur berupa empat dimensi utama, yaitu:¹¹ *Idealized Influence*, *Inspirational Motivation*, *Intellectual Stimulation*, dan *Individualized Consideration*. Dimensi *Idealized Influence* menggambarkan pemimpin sebagai panutan moral yang dihormati dan diteladani, sementara *Inspirational Motivation* menekankan kemampuan pemimpin dalam menyampaikan visi yang menginspirasi dan memotivasi kelompoknya. *Intellectual Stimulation* memfasilitasi lingkungan inovatif di mana pengikut didorong untuk berpikir kritis dan mencari solusi kreatif, sedangkan *Individualized Consideration* menggambarkan perhatian personal dan pembinaan yang diberikan pemimpin untuk pengembangan setiap individu.¹²

Kepemimpinan transformasional kepala madrasah adalah gaya kepemimpinan yang menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan seluruh elemen madrasah, guru, tenaga kependidikan, dan siswa, untuk melakukan perubahan positif, melampaui kepentingan pribadi, dan bersama-sama mencapai visi madrasah yang unggul secara akademik maupun spiritual. Menurut Mulyasa Kepala madrasah dengan kepemimpinan transformasional mendorong guru dan siswa untuk berprestasi melalui motivasi, pembinaan berkelanjutan, dan pemberdayaan seluruh potensi madrasah.¹³ kepala madrasah tidak hanya berperan sebagai manajer administratif, tetapi juga sebagai agen perubahan (*agent of change*) yang mendorong inovasi, menciptakan budaya pembelajaran yang produktif, dan membangun hubungan yang penuh kepercayaan serta keteladanan.

⁹ Bagas dan Adi Suyitno. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMP Negeri 2 Lamboya*. (Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2023). 2(9).

¹⁰ Burns, James MacGregor. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.

¹¹ Bass, Bernard M., & Avolio, Bruce J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oaks: Sage Publications.

¹² Mu'alimin dan Anwar. M. *Transformational Leadership: The Practice of Principals in Islamic Schools*. (Ta'dib: Jurnal Pendidikan Islam, 2022.) 27(2), 85–95.

¹³ Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2013).

KARAKTERISTIK KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Karakteristik kepemimpinan transformasional merupakan tiang utama yang membedakan mereka dalam dunia kepemimpinan. Seorang pemimpin transformasional tidak hanya membuat perubahan melalui tindakan, tetapi juga unggul dalam sejumlah atribut kunci yang memiliki dampak positif yang mendalam bagi tim dan organisasinya. Menurut Bass dan Avolio, terdapat empat dimensi utama atau yang sering disebut sebagai "Four I's": empat karakteristik yaitu: ¹⁴

1. *Idealized Influence*, konsep *idealized influence* ini mengacu pada kemampuan pemimpin untuk menjadi panutan (role model) yang dihormati, dikagumi, dan dipercaya oleh para pengikutnya. Pemimpin dengan *idealized influence* menunjukkan standar moral dan etika yang tinggi, memiliki visi yang jelas, dan selalu konsisten antara ucapan dan tindakan.¹⁵ Pemimpin menjadi panutan, berintegritas tinggi, dipercaya, dan dihormati.
2. *Inspirational Motivation*, *inspirational motivation* adalah kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memberi semangat, dan membangkitkan harapan positif terhadap masa depan melalui visi dan misi yang menarik dan bermakna. Pemimpin membangkitkan komitmen kolektif, menyatukan tujuan, menumbuhkan semangat dan rasa percaya diri, serta membakar semangat dalam organisasi.
3. *Intellectual Stimulation*, *intellectual stimulation* ialah kemampuan pemimpin untuk mendorong kreativitas, inovasi, berpikir kritis, dan keberanian untuk menantang asumsi lama.¹⁶ Pemimpin transformasional yang menerapkan stimulasi intelektual akan mengajak pengikut untuk berpikir "out of the box", memberikan ruang untuk bereksperimen, mendorong penyelesaian masalah secara kreatif. Pemimpin mendorong anggota dalam merangsang ide dan gagasan baru dalam menghadapi tantangan.
4. *Individualized Consideration*, *individualized consideration* ialah perhatian khusus dan personal yang diberikan oleh seorang pemimpin kepada setiap pengikutnya. Pemimpin yang menunjukkan karakter ini memperlakukan setiap individu sebagai pribadi yang unik, dengan kebutuhan, potensi, dan latar belakang yang berbeda.

IMPLEMENTASI KARAKTERISTIK KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

¹⁴ Bass, Bernard M., & Avolio, Bruce J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oaks: Sage Publications.

¹⁵ Rohma Nur, K. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah*. JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 2023), vol.6.

¹⁶ Putri dan M. Rofi. *Transformational Leadership: Intellectual Stimulation Dalam Pemberian Intervensi Spiritual Emotional Freedom Technique (Seft) Pada Warga Binaan Di Lembaga Permasalahatan Transformational*. 2020. (Vol. 1).

Implementasi kepemimpinan transformasional di madrasah tidak hanya berfokus pada administrasi, tetapi lebih pada pemberdayaan manusia dan transformasi budaya organisasi. Kepala madrasah bertindak sebagai penginspirasi, pembimbing, dan pemimpin etis, yang mampu menciptakan madrasah unggul secara akademik maupun moral. Mengacu pada teori Bass & Avolio, berikut adalah implementasi keempat komponen utama dalam konteks madrasah:

1. *Idealized Influence*

- a. Kepala madrasah menunjukkan integritas tinggi, disiplin waktu, dan komitmen terhadap mutu pendidikan, sehingga menjadi panutan bagi guru dan siswa.
- b. Aktif hadir dalam kegiatan pembinaan prestasi, seperti mendampingi siswa saat lomba, memberikan sambutan dalam pembukaan try out, dan terlibat langsung dalam evaluasi capaian belajar.
- c. Kepala madrasah mengambil keputusan strategis berdasarkan nilai-nilai keadilan, kejujuran, dan semangat berprestasi, sehingga menumbuhkan rasa hormat dan kepercayaan dari warga madrasah.

2. *Inspirational Motivation*

- a. Kepala madrasah menyampaikan visi madrasah: "Setiap lulusan harus unggul secara akademik dan siap bersaing di tingkat nasional", yang disosialisasikan secara rutin dalam apel, rapat guru, dan seminar siswa.
- b. Memberikan motivasi langsung kepada siswa kelas XII, menjelang SNBP atau ujian akhir, agar percaya diri dan optimis bisa lolos ke perguruan tinggi unggulan.
- c. Membuat slogan, banner, atau yel-yel penyemangat prestasi yang terpampang di madrasah sebagai bentuk dukungan moral yang membangkitkan semangat belajar siswa

3. *Intellectual Stimulation*

- a. Mendorong guru untuk mengembangkan metode pembelajaran inovatif, seperti pembelajaran berbasis proyek, debat akademik, atau riset mini untuk siswa.
- b. Kepala madrasah mengadakan pelatihan olimpiade, kelas riset, atau program critical thinking bagi siswa berprestasi sebagai bentuk penguatan intelektual menjelang kelulusan.
- c. Memberikan kebebasan kepada siswa untuk mengusulkan ide kegiatan akademik atau lomba dan mendukung pelaksanaannya sebagai bentuk pembinaan kreativitas.

4. *Individualized Consideration*

- a. Kepala madrasah secara aktif memantau perkembangan siswa secara personal, khususnya siswa kelas akhir, untuk mengidentifikasi yang perlu dibina lebih intensif.¹⁷
- b. Memberikan pendampingan atau mentoring khusus kepada siswa yang memiliki potensi tinggi namun kurang percaya diri, misalnya melalui motivasi pribadi atau dukungan beasiswa.

INDIKATOR LULUSAN BERPRESTASI

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, disebutkan bahwa kelulusan peserta didik dari satuan pendidikan ditentukan berdasarkan pencapaian kompetensi lulusan yang mencakup:¹⁸

- a. Kompetensi akademik
Kompetensi akademik adalah kemampuan peserta didik dalam menguasai pengetahuan, keterampilan intelektual, dan sikap ilmiah yang terkait dengan mata pelajaran atau bidang studi tertentu sesuai dengan standar kurikulum.
- b. Kompetensi kepribadian
Kompetensi kepribadian adalah kemampuan individu dalam menampilkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, berwibawa, dan menjadi teladan bagi orang lain, baik dalam perilaku sehari-hari maupun dalam konteks pembelajaran. Kompetensi kepribadian mencerminkan karakter, integritas, serta sikap moral dan etika yang ditunjukkan oleh siswa selama proses pembelajaran dan dalam kehidupan sosialnya.
- c. Kompetensi sosial
Kompetensi sosial merujuk pada kemampuan seseorang untuk membangun hubungan dan berinteraksi secara efektif dengan orang lain, baik di lingkungan sekolah, keluarga, maupun masyarakat. Kompetensi ini mencakup sikap empati, kemampuan bekerja sama, komunikasi interpersonal yang baik, dan kemampuan menyesuaikan diri dalam berbagai situasi sosial.¹⁹
- d. Kompetensi spiritual
Kompetensi spiritual adalah kemampuan peserta didik dalam memahami, menghayati, dan mengamalkan ajaran agama yang dianutnya dalam kehidupan sehari-hari, sehingga mencerminkan sikap religius, kesadaran ibadah, dan moral yang luhur. Kompetensi ini menjadi aspek penting dalam

¹⁷ Nurma Fitria, Hakim, dan Alwasih. *Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Prestasi Akademik Siswa*. (Academicus: Journal of Teaching and Learning, 2022). vol 1.

¹⁸ Kementerian Pendidikan Nasional. *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional, 2025.

¹⁹ Hendrawati dan Diat Prasjo. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala sekolah, Motivasi Kerja Guru, dan Budaya Sekolah Terhadap Prestasi Belajar*. (Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, 2022) 3(2), 141-157.

pendidikan nasional Indonesia yang bertujuan membentuk manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, sesuai dengan nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional.

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA MADRASAH ALIYAH MIFTAHUL ULUM ANGGANA DALAM MENINGKATKAN LULUSAN BERPRESTASI

Kepala Madrasah Aliyah Miftahul Ulum Anggana dalam implementasinya telah menerapkan kepemimpinan transformasional secara menyeluruh melalui empat dimensi utama, yang terbukti berkontribusi nyata dalam peningkatan lulusan berprestasi. Hasil observasi peneliti melihat bahwa kepala madrasah selalu hadir dalam setiap kegiatan di madrasah, menjaga kerapian dan kedisiplinan menanamkan rasa tanggung jawab terhadap siswa, dan melibatkan siswa dalam kegiatan-kegiatan positif di madrasah, dalam hal ini kepala madrasah memperlihatkan sikap teladan yang mampu menumbuhkan rasa hormat serta kedisiplinan siswa. Temuan observasi ini menguatkan hasil yang menyatakan bahwa keteladanan kepala madrasah menjadi panutan bagi siswa.

1. *Idealized Influence*

Kepala madrasah berperan sebagai teladan (*role model*) yang sangat berdampak pada prestasi siswa dan budaya madrasah.²⁰ Bentuk keteladanan yang diterapkan meliputi sikap disiplin (waktu, kerapian berpakaian), integritas (jujur dan bertanggung jawab), serta komitmen terhadap ibadah. Keteladanan ini bersifat fungsional, menciptakan norma sosial baru, yaitu budaya disiplin dan tanggung jawab, yang secara langsung mendorong siswa untuk memiliki semangat belajar dan karakter yang kuat, yang pada akhirnya memengaruhi prestasi. Penerapan *Idealized Influence* Kepala madrasah tampak melalui keteladanan kepala madrasah dalam sikap dan perilaku sehari-hari. Kepala madrasah menunjukkan integritas, kedisiplinan, dan tanggung jawab tinggi dalam menjalankan tugas, sehingga menjadi panutan bagi guru dan siswa. Keteladanan ini tercermin dalam komitmen kepala madrasah untuk hadir langsung dalam kegiatan pembinaan prestasi, mendampingi siswa saat perlombaan, dan turut memantau perkembangan akademik secara personal. Dalam konteks teori Bass dan Avolio, bentuk pengaruh ideal ini menumbuhkan rasa hormat dan kepercayaan dari seluruh warga madrasah, sehingga terbentuk loyalitas dan komitmen bersama terhadap visi madrasah.²¹ Keteladanan kepala madrasah juga memperkuat nilai-nilai keislaman dalam budaya madrasah, di mana

²⁰Basirun dan Turimah. *Konsep Kepemimpinan Transformasional*. (MindSet: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 2022). Volume 1(No. 1).

²¹Bass, Bernard M., & Avolio, Bruce J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oaks: Sage Publications.

prestasi tidak hanya dipandang dari aspek akademik, tetapi juga dari moral dan spiritualitas siswa.

2. *Inspirational Motivation*

Inspirational Motivation terlihat dari kemampuan kepala madrasah dalam membangun semangat kolektif dan menyampaikan visi madrasah secara inspiratif. Kepala madrasah mampu menanamkan keyakinan bahwa setiap siswa memiliki potensi untuk berprestasi dan bersaing di tingkat nasional. Hal ini dilakukan melalui kegiatan motivasi rutin, seperti pengarahan menjelang ujian akhir atau seleksi perguruan tinggi, serta pemberian apresiasi terhadap siswa berprestasi. Visi "melahirkan lulusan unggul dan berdaya saing" tidak hanya disampaikan secara formal, tetapi diinternalisasi melalui simbol, slogan, dan kegiatan bersama. Dalam perspektif kepemimpinan transformasional, tindakan ini menciptakan motivasi intrinsik yang kuat bagi siswa dan guru, serta menumbuhkan rasa optimisme bahwa keberhasilan dapat dicapai melalui kerja keras dan kolaborasi.²² Kepala madrasah juga memberikan dorongan spiritual melalui pendekatan religius, menanamkan nilai ikhlas dan tanggung jawab dalam setiap usaha belajar.

Kepala madrasah secara rutin memberikan dorongan semangat dan motivasi kepada warga madrasah, memfasilitasi siswa yang ingin melanjutkan ke PTN, dan memberikan apresiasi atas setiap prestasi. Implementasi motivasi inspirasional ini terlihat melalui program:

- a. Pemberian penghargaan kepada siswa berprestasi di bidang akademik dan non-akademik.
- b. Pendampingan SNBP dan pemanggilan alumni untuk sosialisasi masuk PTN.
- c. Menginspirasi visi bersama mengenai pentingnya prestasi, yang menumbuhkan rasa percaya diri siswa untuk menembus PTN unggulan seperti Universitas Indonesia.

3. *Intellectual Stimulation*

Penerapan *Intellectual Stimulation* terealisasi melalui strategi kepala madrasah dalam menumbuhkan inovasi dan kreativitas di lingkungan madrasah. Kepala madrasah mendorong guru untuk mengembangkan metode pembelajaran yang lebih variatif, seperti pembelajaran berbasis proyek, riset mini, dan program bimbingan lomba sains maupun keagamaan. Siswa didorong untuk berpikir kritis, berani berpendapat, dan

²² Ernita dan Adriansyah, A. *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. (2021).

mencari solusi terhadap permasalahan belajar secara mandiri. Kepala madrasah juga terbuka terhadap ide-ide baru dari guru maupun siswa, serta memberikan ruang diskusi untuk mengembangkan program akademik dan non-akademik yang kreatif. Pendekatan ini mencerminkan stimulasi intelektual sebagaimana dijelaskan oleh Bass, yakni mendorong individu berpikir kreatif serta mengubah pola pikir dari pasif menjadi aktif dan produktif.²³ Hasilnya, tercipta budaya belajar yang inovatif, yang tidak hanya berorientasi pada nilai ujian, tetapi juga pada pengembangan kemampuan berpikir dan berkreasi.

Kepala madrasah mendorong siswa dan guru untuk mengembangkan pemikiran kritis, kreatif, dan inovatif. Upaya ini diwujudkan dengan:

- a. Menerima ide-ide baru, bahkan menerima usulan ekstrakurikuler yang beragam (misalnya, teater), menunjukkan dukungan terhadap kreativitas siswa.
- b. Mewajibkan semua mata pelajaran mengandung unsur presentasi dan diskusi untuk melatih siswa aktif menyampaikan gagasan.
- c. Memfasilitasi kegiatan seperti karya tulis ilmiah, debat, dan pembinaan olimpiade (KSM). Stimulasi ini membentuk pola pikir mandiri dan inisiatif, yang sangat dibutuhkan oleh lulusan berprestasi di era global.

4. *Individualized Consideration*

Kepala madrasah memberikan perhatian personal yang disesuaikan dengan kebutuhan latar belakang setiap siswa, potensi, dan perkembangan setiap siswa. Pendekatan humanis ini meliputi bimbingan bagi siswa yang berpotensi unggul (sesuai kebutuhan), dukungan moral, hingga bantuan terhadap kondisi sosial dan psikologis siswa. Perhatian personal ini meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi siswa untuk mencapai prestasi. Tindakan ini merupakan kunci dalam membentuk lulusan yang tidak hanya cerdas, tetapi juga memiliki karakter tangguh dan adaptif.²⁴ Karakteristik *Individualized Consideration* merupakan ciri yang paling menonjol dalam kepemimpinan kepala madrasah di MA Miftahul Ulum Anggana. Kepala madrasah menunjukkan perhatian personal kepada guru dan siswa dengan memahami kebutuhan, potensi, serta permasalahan masing-masing individu. Siswa yang memiliki kemampuan akademik tinggi diberikan bimbingan khusus untuk mengikuti seleksi perguruan tinggi, sementara siswa dengan kesulitan belajar dibantu melalui pendekatan pembinaan personal. Kepala madrasah juga membangun komunikasi terbuka dengan guru dan staf, memberikan arahan, serta menciptakan suasana kerja yang

²³ Bass, Bernard M., & Avolio, Bruce J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oaks: Sage Publications.

²⁴ Handayani, Astaivada, dan Aisyah. *Kepemimpinan Transformasional*. (Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi, 2023). 1(3), 84-101.

kekeluargaan. Pendekatan ini sejalan dengan pandangan Avolio bahwa perhatian individual dalam kepemimpinan transformasional mampu memperkuat motivasi dan rasa memiliki terhadap organisasi. Dalam praktiknya, perhatian kepala madrasah terhadap setiap individu telah menciptakan lingkungan madrasah yang suportif, di mana guru dan siswa merasa dihargai serta termotivasi untuk berkembang sesuai kapasitasnya.

Secara keseluruhan, implementasi keempat karakteristik kepemimpinan transformasional di Madrasah Aliyah Miftahul Ulum Anggana terbukti berkontribusi signifikan terhadap peningkatan prestasi lulusan. *Idealized Influence* membentuk kultur keteladanan dan kejujuran; *Inspirational Motivation* menumbuhkan semangat kolektif untuk berprestasi; *Intellectual Stimulation* menciptakan budaya berpikir kritis dan inovatif; sementara *Individualized Consideration* memperkuat pembinaan personal yang berkelanjutan. Sinergi dari keempat dimensi ini menjadikan kepala madrasah bukan sekadar pemimpin administratif, tetapi juga figur transformasional yang mampu mengubah keterbatasan menjadi peluang, serta membawa madrasah menuju pencapaian prestasi akademik dan moral yang unggul

KESIMPULAN

Berdasarkan pemaparan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional oleh kepala Madrasah Aliyah Miftahul Ulum Anggana terbukti efektif dalam menciptakan lulusan yang berprestasi, baik dalam bidang akademik maupun non-akademik dengan mencakup karakteristik *Idealized Influence*, kepala madrasah Aliyah Miftahul Ulum Anggana telah menjadi panutan dan teladan bagi siswa, kepala Madrasah menunjukkan nilai-nilai kejujuran, disiplin, dan tanggung jawab yang tinggi yang berdampak langsung pada peningkatan prestasi lulusan. Karakteristik *Inspirational Motivation*, kepala madrasah memberikan dorongan semangat dan motivasi melalui penghargaan, pembinaan, dan komunikasi yang positif. Karakteristik *Intellectual Stimulation*, kepala madrasah memberi kebebasan berpendapat, mendukung pengembangan metode pembelajaran, serta memfasilitasi program-program inovatif yang berdampak pada pencapaian prestasi akademik maupun non-akademik. Serta pada *Individualized Consideration*, kepala madrasah menunjukkan perhatian secara personal terhadap kebutuhan, potensi, dan perkembangan setiap siswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Gunawan. (2022). Pengembangan Manajemen Mutu Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Di Madrasah. *Al-Afkar, Journal For Islamic Studies*, 298-305.
- Bass, Bernard M., & Avolio, Bruce J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oaks: Sage Publications.



- Basirun dan Turimah. (2022). Konsep Kepemimpinan Transformasional. MindSet : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Volume 1(No. 1).
- Bagas dan Adi Suyitno. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMP Negeri 2 Lamboya*. (Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2023). 2(9).
- Burns, James MacGregor. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Djunaidi Ghony & Fauzan Almanshur, *Metode Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 29, (2012).
- Ernita dan Adriansyah, A. (2021). Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
- Fajartriani, Habibi, Rosalina, dan Karsiwan. (2024). Peran Pendidikan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia. (Vol. 6, Issue 1).
- Handayani, Astaivada, dan Aisyah. (2023). Kepemimpinan Transformasional. Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi, 1(3), 84–101.
- Hendrawati dan Diat Prasajo, (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala sekolah, Motivasi Kerja Guru, dan Budaya Sekolah Terhadap Prestasi Belajar. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, 3(2), 141–157.
- Kementerian Pendidikan Nasional. (2005). Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional.
- Lexy J Moleong. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif* (p. 5).
- Mu'alimin dan Anwar, M. (2022). Transformational Leadership: The Practice of Principals in Islamic Schools. Ta'dib: Jurnal Pendidikan Islam, 27(2), 85–95.
- Mulyasa, E. (2013). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nurma Fitria, Hakim, dan Alwasih. (2022). Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Prestasi Akademik Siswa. Academicus: Journal of Teaching and Learning, vol 1.
- Putri dan M. Rofi, (2020). Transformational Leadership: Intellectual Stimulation Dalam Pemberian Intervensi Spiritual Emotional Freedom Technique (Seft) Pada Warga Binaan Di Lembaga Permayarakatan Transformational. In Prosiding Seminar Nasional Mahasiswa Unimus (Vol. 1).
- Rohma Nur, K. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah. JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan), vol.6.
- Thoha, Miftah. (2013). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.