

**MODEL KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DI MADRASAH IBTIDAIYAH**

Rifki Nuriza, Lailatul Zulfa, Alfiatur Rohmaniyah, Nur Khasanah

UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan
Jl.Kusuma Bangsa No.9 Pekalongan, Jawa Tengah
rifkinuriza08@gmail.com

Article info:

Received: 18 October 2025, Reviewed 19 October 2025, Accepted: 26 October 2025

DOI: 10.46368/bjpd.v6i2.4641

Abstract: The development of human resources (HR) in Madrasah Ibtidaiyah often faces challenges in improving the competence and motivation of educators. The transformational leadership model is considered an effective solution by emphasizing inspiration, motivation, and empowerment. The purpose of this study is to analyze the application of the transformational leadership model in HR development at Madrasah Ibtidaiyah and to evaluate its impact on enhancing the quality of teachers and staff. This study uses a qualitative method with a case study approach, involving in-depth interviews, observations, and documentation at several Madrasah Ibtidaiyah. The research steps include identifying the initial HR conditions, implementing transformational leadership by the head of the school, and evaluating changes in staff competence and motivation. The results indicate that the transformational leadership model successfully increases motivation, professionalism, and innovation in HR development. School leaders who apply this leadership style are able to create a shared vision, motivate positive change, and foster a supportive work environment for continuous learning. The main conclusion of this study confirms that transformational leadership is an effective strategy for HR development, which impacts the improvement of educational quality at Madrasah Ibtidaiyah

Keyword: Transformational Leadership, Human Resource Development, madrasah ibtidaiyah

Abstrak: pengembangan sumber daya manusia (SDM) di Madrasah Ibtidaiyah seringkali menghadapi tantangan dalam meningkatkan kompetensi dan motivasi tenaga pendidik. Model kepemimpinan transformasional dianggap dapat menjadi solusi efektif dalam mengatasi permasalahan tersebut dengan menekankan inspirasi, motivasi, dan pemberdayaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis penerapan model kepemimpinan transformasional dalam pengembangan SDM di Madrasah Ibtidaiyah serta mengevaluasi dampaknya terhadap peningkatan kualitas tenaga pendidik dan staf. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus, melibatkan wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi di beberapa Madrasah Ibtidaiyah. Langkah penelitian mencakup identifikasi kondisi awal SDM, implementasi gaya kepemimpinan transformasional oleh kepala madrasah, serta evaluasi perubahan kompetensi dan motivasi staf. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan model kepemimpinan transformasional berhasil meningkatkan motivasi, profesionalisme, dan inovasi dalam pengembangan SDM. Kepala madrasah yang menerapkan kepemimpinan tersebut mampu menciptakan

visi bersama, memotivasi perubahan positif, dan membangun lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran berkelanjutan. Simpulan utama penelitian ini menegaskan bahwa model kepemimpinan transformasional merupakan strategi efektif untuk pengembangan SDM yang berdampak pada peningkatan mutu pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Madrasah Ibtidaiyah

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) di Madrasah Ibtidaiyah merupakan salah satu aspek krusial untuk meningkatkan mutu pendidikan dasar berbasis nilai Islam. Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan adanya kesenjangan antara ideal pengembangan SDM yang efektif melalui kepemimpinan inspiratif dan pemberdayaan, dengan kondisi nyata yang masih diwarnai rendahnya motivasi, keterbatasan kompetensi guru, dan kurangnya inovasi dalam proses pembelajaran (Zulwiddi & Sesmiarni, 2024). Banyak madrasah menghadapi tantangan dalam mengelola SDM secara optimal karena kurangnya model kepemimpinan yang adaptif dan visioner (Susilowati & Utama, 2021).

Model kepemimpinan transformasional hadir sebagai jawaban atas tantangan tersebut dengan menekankan pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual kepada setiap anggota organisasi. Teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Burns (1978) dan dikembangkan oleh Bass (1985) telah banyak diteliti untuk konteks

pendidikan, termasuk pada pendidikan Islam dalam 10 tahun terakhir. Penelitian mutakhir menunjukkan kepala madrasah yang menerapkan kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan prestasi guru, memotivasi perubahan, dan menciptakan budaya kerja yang produktif (Rahmaini, 2021). Misalnya, penelitian Farid (2024) pada Madrasah Ibtidaiyah Wali Songo Asy-Syirbaany menegaskan bahwa kepala madrasah yang menggunakan model ini dapat mengelola proses seleksi, pembelajaran, dan output secara terintegrasi sehingga berdampak positif pada mutu Pendidikan (Hasanah, 2021).

Inovasi utama dari penelitian ini adalah mengadaptasi model kepemimpinan transformasional dengan konteks lokal Madrasah Ibtidaiyah yang kental dengan nilai-nilai religius dan budaya komunitasnya. Pendekatan ini menyempurnakan konsep kepemimpinan dengan mengintegrasikan prinsip Islam yang meningkatkan harmonisasi antara kepemimpinan, pembinaan karakter, dan pengembangan kompetensi. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya

memperkuat teori kepemimpinan transformasional, tetapi juga memberikan kontribusi baru berupa model kontekstual yang relevan dan aplikatif di lingkungan Madrasah Ibtidaiyah (Abduh et al., 2019).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian deskriptif kualitatif sesuai untuk mengkaji model kepemimpinan transformasional dalam pengembangan sumber daya manusia di Madrasah Ibtidaiyah. Pendekatan ini bertujuan menggambarkan secara sistematis, rinci, dan apa adanya tentang bagaimana kepemimpinan transformasional diterapkan dan berpengaruh terhadap pengembangan kompetensi serta motivasi guru dan staf madrasah. Data diperoleh melalui observasi langsung kegiatan kepemimpinan, wawancara mendalam dengan kepala madrasah dan tenaga pendidik, serta studi dokumentasi terkait kebijakan dan program pengembangan SDM (Fauzi, 2019).

Dalam analisis, data yang terkumpul ditafsirkan untuk memahami pola-pola kepemimpinan, hambatan, dan faktor pendukung pengembangan SDM. Peneliti menggunakan teknik triangulasi antara hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk memperkuat validitas temuan. Laporan akhir penelitian memuat deskripsi detail mengenai praktik

kepemimpinan transformasional, dampaknya terhadap peningkatan mutu tenaga pendidik, serta rekomendasi strategis yang sesuai konteks madrasah (Sukinawan, 2024).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Model kepemimpinan transformasional di Madrasah Ibtidaiyah telah menjadi fokus penting dalam upaya pengembangan sumber daya manusia (SDM) di lingkungan pendidikan dasar berbasis Islam. Penelitian ini meneliti bagaimana penerapan model kepemimpinan ini berdampak terhadap peningkatan kompetensi, motivasi, dan kinerja guru serta staf madrasah.

Secara umum, model kepemimpinan transformasional terdiri dari empat dimensi utama yaitu: *idealized influence* (pengaruh yang diidealkan), *inspirational motivation* (motivasi inspirasional), *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual), dan *individualized consideration* (perhatian individual). Dalam konteks Madrasah Ibtidaiyah, keempat dimensi ini diterapkan oleh kepala madrasah untuk meningkatkan kualitas pengelolaan dan pembinaan SDM. Kepala madrasah berperan sebagai panutan (*role model*) yang menginspirasi guru untuk terus meningkatkan kompetensi dan semangat kerja mereka.

Data penelitian secara kuantitatif yang dikumpulkan dari pengisian kuesioner oleh guru dan staf menunjukkan bahwa dimensi *idealized influence* mendapatkan rata-rata skor 4,3 (86%), menandakan bahwa kepala madrasah sangat dihormati dan menjadi contoh teladan. *Inspirational motivation* memiliki skor 4,1 (82%) yang menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan kepala madrasah mampu membangkitkan semangat dan komitmen dalam melaksanakan tugas pengajaran dan administrasi. *Intellectual stimulation* memperoleh skor 3,8 (76%) yang menggambarkan keberhasilan kepala madrasah dalam mendorong pemikiran kreatif dan inovasi di kalangan guru. Terakhir, *individualized consideration* yang mencerminkan perhatian kepala madrasah terhadap kebutuhan individu guru memiliki skor 4,0 (80%).

Dampak penerapan kepemimpinan transformasional ini terlihat pada beberapa indikator kinerja SDM di madrasah. Motivasi guru meningkat sebesar 78%, kompetensi profesional mereka naik hingga 70%, dan tingkat kepuasan kerja mencapai 74%. Peningkatan ini berkontribusi pada terciptanya suasana kerja yang kondusif, produktif, serta budaya belajar yang mendukung inovasi

dan pembaruan dalam metode pembelajaran.

Selain data kuantitatif, hasil wawancara dan observasi juga menguatkan temuan tersebut. Kepala madrasah yang menerapkan kepemimpinan transformasional terbukti mampu menggerakkan perubahan positif melalui visi yang jelas, komunikasi yang efektif, dan perhatian personal kepada guru. Dalam wawancara, sejumlah guru menyatakan bahwa kepala madrasah memberikan kepercayaan dan ruang bagi mereka untuk mengembangkan potensi melalui pelatihan rutin dan dukungan dalam menghadapi perubahan kurikulum.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat menjadi strategi efektif dalam pengembangan SDM di Madrasah Ibtidaiyah. Model ini tidak hanya fokus pada aspek administratif, melainkan juga pada pengembangan karakter dan profesionalisme guru yang berlandaskan nilai-nilai keIslaman. Dengan demikian, kepala madrasah tidak hanya berperan sebagai manajer tetapi juga sebagai pemimpin visioner yang mampu mengintegrasikan nilai religius dengan kompetensi profesional dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan.

| Aspek Transformasional | Kepemimpinan | Skor Rata-rata (1-5) | Persentase (%) | Keterangan |
|------------------------------|--------------|----------------------|----------------|---|
| Idealized Influence | | 4.3 | 86% | Kepala madrasah menjadi teladan yang menginspirasi |
| Inspirational Motivation | | 4.1 | 82% | Adanya motivasi dan semangat kerja yang tinggi |
| Intellectual Stimulation | | 3.8 | 76% | Mendorong guru untuk berpikir kreatif dan inovatif |
| Individualized Consideration | | 4.0 | 80% | Perhatian khusus terhadap kebutuhan dan perkembangan guru |

Data penelitian juga menunjukkan dampak kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru dan staf dalam pengembangan kompetensi:

1. Motivasi guru meningkat 78% setelah penerapan model ini.
2. Kompetensi profesional guru naik sebesar 70%.Kepuasan kerja guru meningkat 74%, menunjukkan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

Secara verbal, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah yang menerapkan model kepemimpinan transformasional berhasil memotivasi para guru untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pengembangan diri. Penerapan strategi pembinaan individu serta stimulasi intelektual menguatkan budaya inovasi dalam proses pembelajaran. Motivasi yang tumbuh membawa peningkatan nyata dalam kinerja dan komitmen guru, berdampak

positif pada mutu pendidikan Madrasah Ibtidaiyah secara keseluruhan.

Pembahasan

Model kepemimpinan transformasional dalam pengembangan sumber daya manusia di Madrasah Ibtidaiyah memegang peranan sangat strategis dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan dasar agama Islam. Kepala madrasah sebagai pemimpin transformasional tidak hanya bertugas mengelola administrasi, tetapi juga harus mampu menggerakkan dan memberdayakan guru dan staf agar meningkatkan kompetensi, motivasi, dan kinerja secara berkelanjutan (Feri et al., 2025).

Kepemimpinan transformasional menurut Burns dan Bass menekankan empat dimensi utama, yakni idealized influence (pengaruh teladan), inspirational motivation (motivasi inspirasional), intellectual stimulation (stimulasi

intelektual), dan individualized consideration (perhatian individual) (Hulkin & Shaleh, 2024). Dalam konteks Madrasah Ibtidaiyah, kepala madrasah yang mengadopsi model ini berfungsi sebagai contoh teladan yang dapat dipercaya dan dihormati (*idealized influence*), mampu memotivasi guru melalui visi dan misi pendidikan yang inspiratif (*inspirational motivation*), mendorong pemikiran kritis dan inovasi dalam pembelajaran (*intellectual stimulation*), serta memberikan perhatian dan dukungan personal kepada guru sesuai kebutuhan masing-masing (*individualized consideration*).

Penerapan model kepemimpinan transformasional terbukti efektif dalam mengembangkan sumber daya manusia di Madrasah Ibtidaiyah. Kepala madrasah dengan karakteristik transformasional mampu mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dan budaya lokal ke dalam proses pengembangan guru dan staf. Misalnya, penelitian di Madrasah Ibtidaiyah Wali Songo Asy-Syirbaany menunjukkan bahwa kepala madrasah melakukan seleksi ketat terhadap guru dan siswa (input), membina proses pembelajaran yang efektif dan inovatif (proses), serta menghasilkan lulusan dan guru berkualitas sebagai output. Pendekatan ini mendorong peningkatan

mutu pendidikan secara menyeluruh (Mardiah, 2020).

Hasil penelitian lain juga menegaskan bahwa kepala madrasah sebagai agen perubahan di Madrasah Ibtidaiyah memiliki peran penting dalam menciptakan suasana kerja yang positif dan produktif. Motivasi yang diberikan kepala madrasah berhasil meningkatkan kinerja guru, tingkat kepuasan kerja, serta budaya inovasi di lingkungan madrasah. Kepala madrasah menjadi pemimpin visioner yang menghubungkan nilai religius dengan kebutuhan peningkatan profesionalisme, sehingga pengembangan SDM menjadi lebih terpadu dan berkelanjutan (Fatma Sari et al., 2024).

Lebih jauh, kepemimpinan transformasional di Madrasah Ibtidaiyah berkontribusi pada penguatan karakter dan mental spiritual guru sebagai landasan utama pendidikan Islam. Kepala madrasah tidak hanya menekankan aspek teknis dan manajerial, tetapi juga pembentukan akhlak dan mental tangguh yang sesuai dengan ajaran Islam. (Panji & Retno Purwani Setyaningrum, 2025) Pendekatan ini membuat proses pengembangan SDM lebih kontekstual dan relevan dengan nilai-nilai madrasah (Septian et al., 2025).

Keunggulan model kepemimpinan ini juga diperkuat dengan penerapan prinsip-prinsip abad 21, seperti kreativitas, komunikasi, kolaborasi, dan berpikir kritis.

Kepala madrasah yang transformasional mampu menstimulus guru menerapkan metode pembelajaran yang inovatif dan interaktif, sehingga meningkatkan efektivitas kegiatan belajar mengajar dan hasil Pendidikan (Zulwiddi & Sesmiarni, 2024).

SIMPULAN

Model Kepemimpinan Transformasional dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di Madrasah Ibtidaiyah menunjukkan bahwa model kepemimpinan ini sangat efektif dalam meningkatkan kualitas pengelolaan dan mutu pendidikan di madrasah tersebut. Kepala madrasah yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional mampu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, partisipatif, dan inovatif, serta mampu memotivasi guru, siswa, dan orang tua untuk berkolaborasi secara aktif dalam pengambilan keputusan dan pengembangan program pendidikan (Panji & Retno Purwani Setyaningrum, 2025).

Penerapan kepemimpinan transformasional mendorong peningkatan kompetensi profesional guru melalui pembinaan yang berfokus pada pengembangan karakter dan kecerdasan intelektual, sesuai dengan nilai-nilai Islam dan tantangan abad 21. Kepemimpinan ini juga memperkuat budaya organisasi madrasah yang adaptif terhadap

perkembangan teknologi dan perubahan sosial, sehingga madrasah dapat berperan optimal dalam menghasilkan generasi yang berkualitas sekaligus berakhlak mulia (Iwan Agus Famuji et al., 2025).

Meskipun menghadapi berbagai tantangan seperti resistensi terhadap perubahan dan keterbatasan sumber daya, keberhasilan penerapan model ini sangat bergantung pada dukungan penuh dari pemerintah, pemangku kepentingan, dan komitmen pemimpin madrasah itu sendiri. Dengan pendekatan kepemimpinan yang (Hidayat, 2023) inovatif dan visioner, Madrasah Ibtidaiyah dapat terus bertransformasi menghadapi dinamika pendidikan global tanpa kehilangan jati diri dan nilai-nilai keislamannya (Sutikno et al., 2022).

DAFTAR PUSTAKA

- Abduh, M., Surya, I., & Resmawan, E. (2019). Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas guru mengajar di SDN 025 Tanah Grogot Kabupaten Paser. *EJournal Ilmu Pemerintahan*, 7(1), 3195–3206.
- Fatma Sari, Zulfani Sesmiarni, & Susanda Febriani. (2024). Peran Kepala Sekolah dalam Mengelola Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMAN 5 Payakumbuh. *Guruku: Jurnal Pendidikan Dan Sosial Humaniora*, 2(3), 177–189. <https://doi.org/10.59061/guruku.v2i3.712>
- Fauzi, F. (2019). Implementasi Manajemen

- Berbasis Sekolah (MBS). *Tarbawi*, 8(1), 61–76. <https://doi.org/10.36781/tarbawi.v8i1.3052>
- Feri, J., Manurung, C., Alvionita, I., & Harahap, A. (2025). *Peran Manajemen Kepala Sekolah dalam Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kinerja Guru di SD Negeri 1 Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu*. 5(2), 567–576.
- Hasanah, W. (2021). Peran Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan SDM Lembaga Pendidikan Islam. *Proceedings of Annual Conference on ...*, 7–9. <http://proceedings.uinsby.ac.id/index.php/aciem/article/view/586%0Ahttp://proceedings.uinsby.ac.id/index.php/aciem/article/download/586/466>
- Hidayat, N. (2023). Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas SDM Tenaga Kependidikan. *BHINNEKA: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran*, 1(1), 98–105.
- Hulkin, M., & Shaleh, S. (2024). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Sumber Daya Manusia pada Abad 21. *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru*, 9(3), 1313–1319. <https://doi.org/10.51169/ideguru.v9i3.814>
- Iwan Agus Famuji, Rukin Rukin, & Ady Setiawan. (2025). Peranan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia di SMAN 1 Bululawang Kabupaten Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 5(2), 151–164. <https://doi.org/10.55606/jimek.v5i2.6128>
- Mardiah, A. (2020). Fungsi Manajemen Sdm Pada Kepala Sekolah Di Sd Muhammadiyah Condongcatut. *Jurnal Holistika*, 4(2), 108. <https://doi.org/10.24853/holistika.4.2.108-113>
- Panji, & Retno Purwani Setyaningrum. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Manajemen SDM Terhadap Peningkatan Kinerja Pendidikan Di SMKS Dewantara. *Journal Transformation of Mandalika*, e-ISSN: 2745-5882, p-ISSN: 2962-2956, 6(3), 116–120. <https://doi.org/10.36312/jtm.v6i3.4278>
- Septian, D., Kurniawan, G. D., Fakhrin, E., Aslamiah, A., & Cinantya, C. (2025). Peran Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Guru. *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurusan Sekolah*, 10(2), 353–359.
- Sukinawan, K. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Sekolah Menengah. *JHIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(8), 8374–8379. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i8.4986>
- Susilowati, T., & Utama, S. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Pengelolaan Manajemen Sekolah di SMK Negeri Jatipuro. *Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan*, 21(2), 131–141. <https://doi.org/10.30651/didaktis.v21i2.7346>
- Sutikno, Y., Hosan, H., & Irawati, I. (2022). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Maitreyawira*, 3(1), 1–7. <https://doi.org/10.69607/jm.v3i1.46>
- Zulwiddi, N., & Sesmiarni, Z. (2024). Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengelola Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Untuk meningkatkan Mutu Pendidikan SMP Plus Baabussalam. *Idarah Tarbawiyah: Journal of Management in Islamic Education*, 5(6), 613–626. <https://doi.org/10.32832/itjmie.v5i6.17022>