

**OPTIMALISASI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
KEPALA SEKOLAH PEREMPUAN
DALAM MEMBINA KINERJA GURU:
(Studi Kasus di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Pekajangan)**



**PASCASARJANA PROGRAM STUDI
MAGISTER PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI K.H. ABDURRAHMAN WAHID
PEKALONGAN
2026**

**OPTIMALISASI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
KEPALA SEKOLAH PEREMPUAN DALAM MEMBINA
KINERJA GURU:
(Studi Kasus di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Pekajangan)**

TESIS

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd.)



Oleh:

ABDUL GHOFAR
NIM. 50222008

Pembimbing:

Prof. Dr. Hj. SUSMININGSIH, M.Ag.
NIP. 197502111998032001

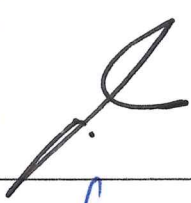
Dr. NUR KHASANAH, M.Ag.
NIP. 197709262011012004

**PASCASARJANA PROGRAM STUDI
MAGISTER PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI K.H. ABDURRAHMAN WAHID
PEKALONGAN
2026**

LEMBAR PERSETUJUAN

Nama : ABDUL GHOFAR
NIM : 50222008
Program Studi : Magister Pendidikan Agama Islam
Judul Tesis : OPTIMALISASI KEPEMIMPINAN TRASFORMASTIF
KEPALA SEKOLAH PEREMPUAN DALAM DALAM
MEMBINA KINERJA GURU
(Studi Kasus: Madrasah Aliyah Muhammadiyah Pekajangan)

Tesis ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke sidang Panitia Ujian Tesis Program Magister.

Jabatan	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Pembimbing I	Nama : Prof. Dr. Hj. Susminingsih, M.Ag NIP : 19750211 199803 2 001		25-4- 2026
Pembimbing II	Nama : Dr. Nur Khasanah, M.Ag NIP : 19770926 201101 2 004		27-4 2026

Pekalongan, 25 April 2026

Mengetahui:

a.n. Direktur Ketua Program Studi
Magister Pendidikan Agama Islam



Prof. Dr. Abdul Khobir, M.Ag
NIP. 19720105 200003 1 002

LEMBAR PENGESAHAN



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
PASCASARJANA**

Jalan Kusuma Bangsa Nomor 9 Pekalongan Kode Pos 51141

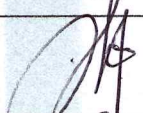
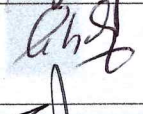
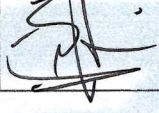
Telp. (0285) 412575 www.pps.uingusdur.ac.id email: pps@uingusdur.ac.id

PENGESAHAN

Tesis dengan Judul "OPTIMALISASI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH PEREMPUAN DALAM MEMBINA KINERJA GURU (Studi Kasus: Madrasah Aliyah Muhammadiyah Pekajangan) yang disusun oleh:

Nama : Abdul Ghofar
NIM : 50222008
Program Studi : Magister Pendidikan Agama Islam

Telah dipertahankan dalam Sidang Ujian Tesis Pascasarjana Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan pada tanggal 25 Mei 2026

Jabatan	Nama	Tanda tangan	Tanggal
Ketua Sidang	Dr. Slamet Untung. M.Ag. NIP : 19670421 199603 1 001		3-6-2026
Sekretaris Sidang	Dr. Bagas Mukti Nasrowi. M.Pd.I. NIP : 19891020 202203 1 001		8-6-2026
Penguji Utama	Prof. Dr. H. Abdul Khobir. M.Ag. NIP : 19720105 200003 1 002		3-6-2026
Penguji Anggota	Dr. M. Ali Ghufron. M.Pd. NIP : 19870723 202012 1 004		15-6-2026



Prof. Dr. H. Ade Dedi Rohayana, M.Ag
NIP. 19710113 199803 1 005

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, tesis ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister), baik di Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Pekalongan, 25 April 2026

Yang membuat pernyataan,

A red official stamp from Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan is visible. The stamp contains the text 'UNIVERSITAS ISLAM NEGERI K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN' and a unique identifier 'BC067AKX109249313'. A handwritten signature in black ink is written over the stamp.

Abdul Ghofar
NIM. 50222008

PEDOMAN TRANSLITERASI

Berdasarkan surat keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor : 158/1987 dan 0543 b/U/1987, tanggal 22 Januari 1998.

I. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif		
ب	ba'	B	Be
ت	ta'	T	Te
ث	sa'	Ṣ	s (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	ha'	ḥ	ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	ḏ	zet (dengan titik diatas)
ر	ra'	R	Er
ز	Z	Z	Zet
س	S	S	Es
ش	Sy	Sy	es dan ye
ص	Sad	ṣ	es (dengan titik dibawah)
ض	Dad	ḍ	de (dengan titik dibawah)
ط	T	ṭ	te (dengan titik dibawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik dibawah)
ع	‘ain	‘	koma terbalik (didas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	M	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	ha'	Ha	Ha
ء	hamzah	~	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

II. Konsonan Rangkap

Konsonan rangkap yang disebabkan oleh *syaddah* ditulis rangkap.

Contoh : نزل = *nazzala*

بهنّ = *bihinna*

III. Vokal Pendek

Fathah (o`_) ditulis a, *kasrah* (o_) ditulis I, dan *dammah* (o _) ditulis u.

IV. Vokal Panjang

Bunyi a panjang ditulis a, bunyi I panjang ditulis i, bunyi u panjang ditulis u, masing-masing dengan tanda penghubung (~) di atasnya.

Contoh :

1. Fathah + alif ditulis a, seperti فلا ditulis *fala*.
2. Kasrah + ya' mati ditulis i seperti تفصيل: ditulis *tafsil*.
3. Dammah + wawu mati ditulis u, seperti أصول, ditulis *usul*.

V. Vokal Rangkap

1. Fathah + ya' mati ditulis ai الزهيلي ditulis *az-Zuhaili*
2. Fathah + wawu ditulis au الدولة ditulis *ad-Daulah*

VI. Ta' Marbutah di akhir kata

1. Bila dimatikan ditulis ha. Kata ini tidak diperlakukan terhadap arab yang sudah diserap kedalam bahasa Indonesia seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali bila dikendaki kata aslinya.
2. Bila disambung dengan kata lain (frase), ditulis h, contoh: بداية الهداية ditulis *bidayah al-hidayah*.

VII. Hamzah

1. Bila terletak diawal kata, maka ditulis berdasarkan bunyi vocal yang mengiringinya, seperti أن ditulis *anna*.
2. Bila terletak diakhir kata, maka ditulis dengan lambing apostrof,(,) seperti شئىء ditulis *syai'un*.
3. Bila terletak ditengah kata setelah vocal hidup, maka ditulis sesuai dengan bunyi vokalnya, seperti ربائبه ditulis *raba'ib*.
4. Bila terletak ditengah kata dan dimatikan, maka ditulis dengan lambing apostrof (,) seperti تآخذون ditulis *ta'khuzuna*.

VIII. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila ditulis huruf qamariyah ditulis al, seperti البقرة ditulis *al-Baqarah*.
2. Bila diikuti huruf syamsiyah, huruf 'I' diganti dengan huruf syamsiyah yang bersangkutan, seperti النساء ditulis *an-Nisa'*.

IX. Penulisan Kata-kata Sandang dalam Rangkaian Kalimat

Dapat ditulis menurut bunyi atau pengucapannya dan menurut penulisannya, seperti : ذوي الفرود ditulis *zawi al-furud* atau أهل السنة ditulis *ahlu as-sunnah*.

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِهِمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ ۚ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ
أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ

Artinya : Serulah (manusia) ke jalan Tuhanmu dengan hikmah dan pengajaran yang baik serta debatlah mereka dengan cara yang lebih baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang paling tahu siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dia (pula) yang paling tahu siapa yang mendapat petunjuk. (Q.S : An-Nahl : 125)

PERSEMBAHAN

Tesis ini saya persembahkan teruntuk

1. Ayah dan ibu tercinta, do'a dan support bimbingan serta keluarga yang telah sama sama menguatkan untuk terus berkhidmat dalam dakwah pendidikan
2. Keluarga kecilku yang selalu menjadi sumber motivasi dalam kehidupan dan ketaatan Nur halimah binti Khalid dan Maryama Nur Abdillah Binti Abdul Ghofar.
3. Keluarga besar Pengelola Pascasarjana UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan yang telah memberikanku banyak pengalaman dan menunjukkan arti hidup yang sebenarnya
4. Semua sahabat dan sobat perjuangan di IMBS Muhammadiyah Pekajangan yang telah memberikan banyak dukungan dan inspirasi perjuangan, pengorbanan, keihlasan dan ketangguhan.
5. Bapak Ibu Dosen Pascasarjana UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan yang telah memberikan ilmu. Semoga ilmu yang engkau berikan bermanfaat di dunia dan di akhirat. Amin...
6. Almamaterku Pascasarjana UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan yang telah menaungiku dalam mengarungi samudra ilmu yang maha luas

ABSTRAK

Abdul Ghofar, 2026, *Optimalisasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Perempuan Dalam Membina Kinerja Guru: (Studi Kasus Di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Pekajangan)* Tesis. Program Studi Magister Pendidikan Agama Islam, Pascasarjana Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Pembimbing: I. Nama :Prof. Dr. Hj. Susminingsih, M.Ag. II. Dr. Nur Khasanah, M.Ag

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kepala Sekolah Perempuan, Kinerja Guru.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. Kinerja guru memerlukan dukungan kepemimpinan kepala sekolah yang mampu membangun motivasi, komitmen, dan budaya kerja yang efektif. Penelitian ini bertujuan menganalisis optimalisasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah perempuan dalam membina kinerja guru di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Pekajangan. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Landasan teoritik yang digunakan meliputi teori transformasi Jack Mezirow dan teori organisasi pembelajar Peter M. Senge, yang didukung oleh teori kepemimpinan dalam Islam, kinerja dalam Islam, dan kepemimpinan transformasional dalam pendidikan Islam. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Keabsahan data diuji dengan triangulasi sumber dan teknik, sedangkan analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah perempuan di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Pekajangan diimplementasikan melalui pendekatan humanis, partisipatif, dan reflektif. Kepala sekolah berperan sebagai agen perubahan yang membangun motivasi, komitmen, dan budaya kolaboratif guru melalui keteladanan, penguatan visi bersama, pemberdayaan, serta evaluasi berkelanjutan. Penerapan prinsip organisasi pembelajar, seperti *shared vision*, *team learning*, dan *systems thinking*, turut mendukung peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan. Kendala yang dihadapi meliputi perbedaan kesiapan guru, keterbatasan sarana, dan tantangan menjaga konsistensi budaya organisasi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah perempuan mampu meningkatkan kinerja guru melalui transformasi pola pikir, penguatan budaya belajar organisasi, dan internalisasi nilai-nilai kepemimpinan Islam. Pengembangan profesional guru dan penguatan budaya organisasi pembelajar perlu terus dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan.

ABSTRACT

Abdul Ghofar, 2026, *Optimization of Transformational Leadership of Female School Principals in Fostering Teacher Performance: (Case Study at Madrasah Aliyah Muhammadiyah Pekajangan)* Thesis. Master's Program in Islamic Religious Education, Postgraduate Program, State Islamic University K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Advisors: I. Name: Prof. Dr. Hj. Susminingsih, M.Ag. II. Dr. Nur Khasanah, M.Ag

Keywords: Transformational Leadership, Female Principal, Teacher Performance.

This study was motivated by the importance of teacher performance in improving educational quality. Teacher performance requires the support of school leadership that can foster motivation, commitment, and an effective work culture. This study aims to analyze the optimization of transformational leadership of a female principal in enhancing teacher performance at Madrasah Aliyah Muhammadiyah Pekajangan. This research employed a qualitative approach using a case study design. The theoretical framework was based on Jack Mezirow's Transformative Learning Theory and Peter M. Senge's Learning Organization Theory, supported by theories of Islamic leadership, performance in Islam, and transformational leadership in Islamic education. Data were collected through interviews, observations, and documentation. Data validity was ensured through source and technique triangulation, while data analysis was conducted through data reduction, data display, and conclusion drawing. The findings revealed that the transformational leadership of the female principal at Madrasah Aliyah Muhammadiyah Pekajangan was implemented through humanistic, participatory, and reflective approaches. The principal acted as an agent of change by fostering teachers' motivation, commitment, and collaborative culture through exemplary leadership, strengthening a shared vision, teacher empowerment, and continuous evaluation. The application of learning organization principles, such as *shared vision*, *team learning*, and *systems thinking*, further supported the sustainable improvement of teacher performance. However, several challenges remained, including differences in teachers' readiness for change, limited facilities, and difficulties in maintaining organizational culture consistency. This study concludes that the transformational leadership of a female principal can improve teacher performance through mindset transformation, strengthening a learning organizational culture, and internalizing Islamic leadership values. Therefore, continuous professional development for teachers and the reinforcement of a learning organization culture are necessary to enhance educational quality.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji dan syukur Alhamdulillah terpanjatkan kehadirat Allah SWT yang telah dan senantiasa melimpahkan rahmat, inayah dan hidayah-Nya kepada kita semua. Shalawat teriring salam semoga senantiasa dan selalu terlimpahcurahkan kepada Junjungan Agung Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, para sahabat, tabi'in, tabi'it tabi'in dan para pengikut setia beliau hingga akhir zaman, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis ini dengan judul “**OPTIMALISASI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH PEREMPUAN DALAM MEMBINA KINERJA GURU (Studi Kasus: Madrasah Aliyah Muhammadiyah Pekajangan dan SMA Muhammadiyah 1 Pekajangan)**” sebagai syarat untuk mendapat gelar Magister Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Pekalongan.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Zaenal Mustakim, M.Ag selaku Rektor UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
2. Prof. Dr. H. Ade Dedi Rohayana, M.Ag selaku Direktur Pascasarjana UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
3. Prof. Dr. H. Abdul Khobir, M.Ag selaku ketua Program Studi Pendidikan Agama Islam Pascasarjana UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan..
4. Prof. Dr. Hj. Susminingsih, M.Ag selaku Pembimbing I yang dengan penuh dedikasi telah berkenan meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan, dan buah pikirannya dalam tesis ini.
5. Dr. Nur Khasanah, M.Ag selaku Pembimbing II yang dengan penuh dedikasi telah berkenan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, dan arahnya dalam tesis ini.
6. Ibu Nunung Fitriyah, S.Pd.I selaku Kepala Sekolah, para Guru, para Staf serta peserta didik MA Muhammadiyah Pekajangan atas izin, kesempatan, bantuan, serta kerjasamanya yang baik sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan lancar
7. Segenap Dosen dan Staf Pascasarjana UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
8. Semua pihak yang telah membantu terwujudnya Tesis ini.

Kiranya tiada ungkapan yang paling indah yang dapat penulis haturkan selain iringan do'a *Jazakumullahu Khoirol Jaza'*, semoga bantuan dukungan yang telah di berikan mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Amin.

Penulis menyadari tiada gading yang tak retak, begitupun kiranya Tesis ini masih jauh dari sempurna, sumbang pikir dan koreksi sangat bermanfaat dalam menyempurnakan Tesis ini.

Akhirnya penulis berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Amin.

Wassalamualaikum Wr. Wb

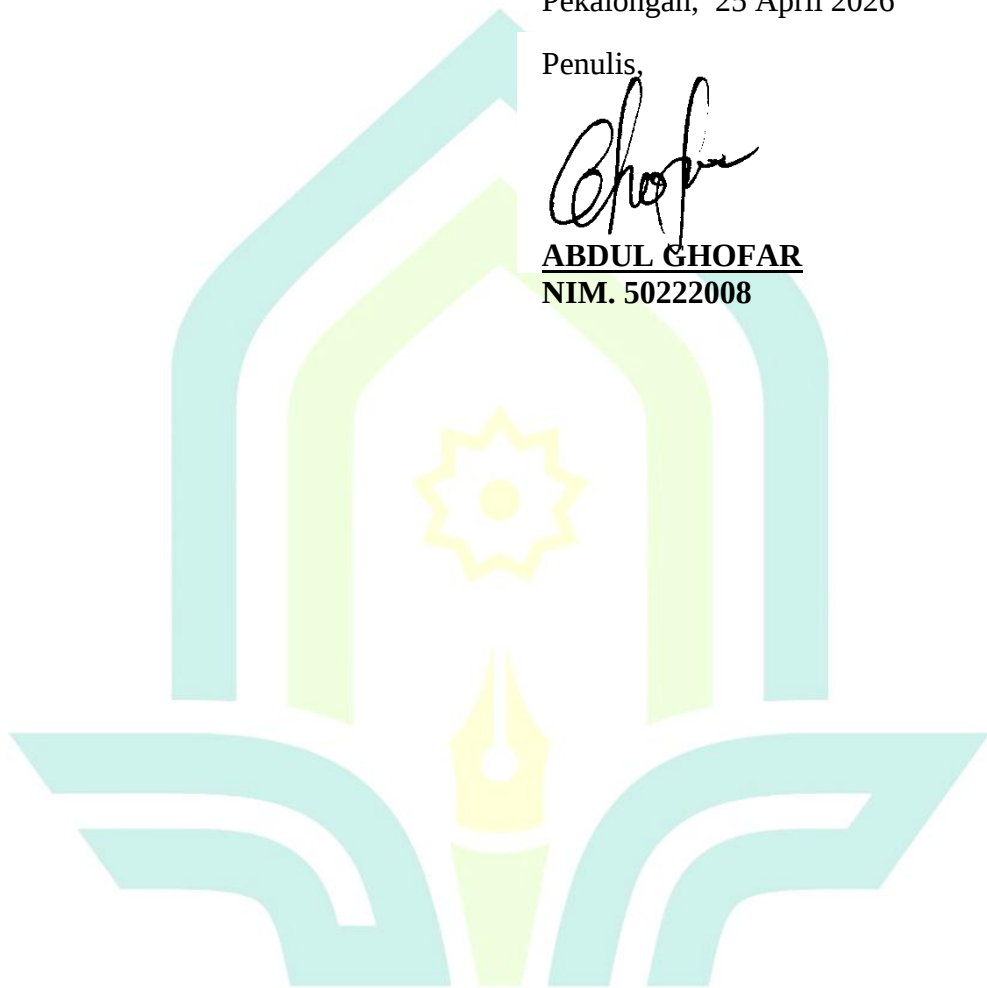
Pekalongan, 25 April 2026

Penulis,



ABDUL GHOFAR

NIM. 50222008

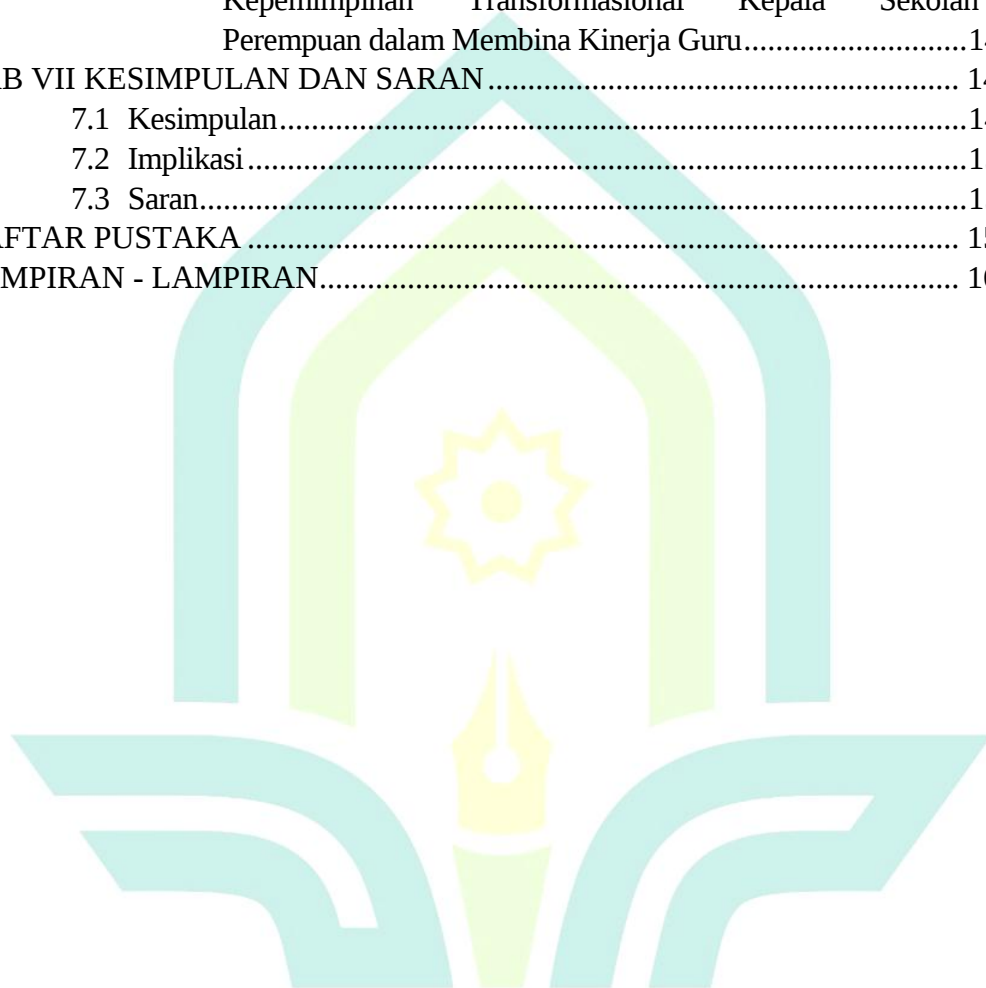


DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	viii
ABSTRAK.....	ix
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Fokus Penelitian.....	8
1.4 Rumusan Masalah.....	9
1.5 Tujuan Penelitian.....	9
1.6 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II LANDASAN TEORI.....	12
2.1 <i>Grand Theory</i>	12
2.1.1 Transformasi.....	12
2.1.2 Transformasi dalam Perspektif Manajemen Organisasi Pendidikan.....	15
2.1.3 Ciri-ciri Kepemimpinan Transformasional.....	19
2.2 <i>Middle Teory</i>	22
2.2.1 Kepemimpinan dalam Islam.....	22
2.2.2 Kinerja dalam Islam.....	38
2.3 Kajian Penelitian yang Relevan.....	51
2.4 Kerangka Berpikir.....	63
BAB III METODE PENELITIAN.....	67
3.1. Desain Penelitian.....	67
3.2. Subjek Penelitian.....	68
3.3. Lokasi Penelitian.....	68
3.4. Data dan Sumber Data Penelitian.....	69
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	69
3.6. Teknik Keabsahan Data.....	73
3.7. Teknik Analisis Data.....	74
3.8. Teknik Simpulan Data.....	78

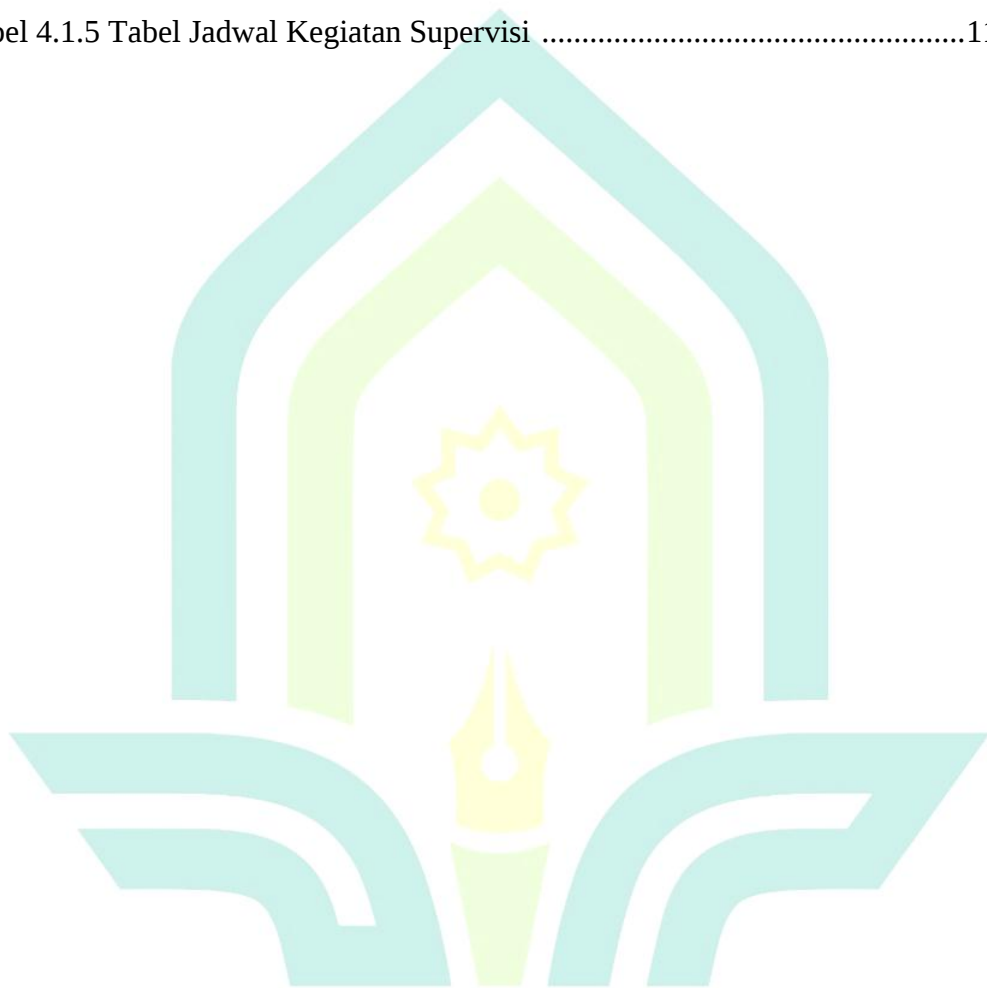
BAB IV GAMBARAN UMUM PENELITIAN.....	80
4.1. Gambaran Umum MA Muhammadiyah Pekajangan.....	80
4.1.1 Profil MA Muhammadiyah Pekajangan	80
4.1.2 Profil Kepala MA Muhammadiyah Pekajangan	96
4.1.3 Program Kepala Madrasah.....	98
4.1.4 Program Pembinaan Kepala Madrasah	102
4.1.5 Program Peningkatan Kinerja Guru.....	106
BAB V DATA DAN TEMUAN PENELITIAN	113
5.1 Praktik Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah Perempuan di MAM Pekajangan.....	113
5.1.1 Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah Perempuan.....	113
5.1.2 Praktik Kepemimpinan Transformatif	115
5.1.3 Upaya dalam Mewujudkan Kepemimpinan Transformatif	118
5.2 Strategi Optimalisasi Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah Perempuan dalam Membina Kinerja Guru di MAM Pekajangan	119
5.2.1 Strategi Optimalisasi Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah Perempuan	119
5.2.2 Strategi Dalam Membina dan Meningkatkan Kinerja Guru.....	121
5.2.3 Strategi dalam Meningkatkan Disiplin dan Motivasi Kerja Guru	124
5.3 Faktor Yang Mendukung dan Menghambat Optimalisasi Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah Perempuan Dalam Membina Kinerja Guru di MAM Pekajangan.....	125
5.3.1 Faktor Yang Mendukung dan Menghambat Optimalisasi Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah Perempuan Dalam Membina Kinerja Guru	125
BAB VI PEMBAHASAN.....	130
6.1 Analisis Praktik Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah Perempuan di MAM Pekajangan	130
6.1.1 Tinjauan Kepemimpinan Transformatif	130
6.1.2 Tinjauan Perspektif Kinerja Islam	132
6.1.3 Analisis Kesesuaian Antara Teori dan Praktek	134
6.2 Analisis Strategi Optimalisasi Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah Perempuan dalam Membina Kinerja Guru di MAM Pekajangan	135
6.2.1 Optimalisasi Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah Perempuan.....	135
6.2.2 Analisis Strategi dalam Membina dan Meningkatkan Kinerja Guru	137

6.2.3 Analisis Strategi dalam Meningkatkan Disiplin dan Motivasi Kerja Guru	139
6.3 Analisis Faktor yang Mendukung dan Menghambat Optimalisasi Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah Perempuan dalam Membina Kinerja Guru di MAM Pekajangan.....	141
6.3.1 Analisis Faktor yang Mendukung Optimalisasi Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah Perempuan dalam Membina Kinerja Guru	144
6.3.2 Analisis Faktor yang Menghambat Optimalisasi Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah Perempuan dalam Membina Kinerja Guru.....	144
BAB VII KESIMPULAN DAN SARAN	149
7.1 Kesimpulan.....	149
7.2 Implikasi.....	152
7.3 Saran.....	155
DAFTAR PUSTAKA	159
LAMPIRAN - LAMPIRAN.....	165



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Argumen Penelitian Terdahulu	59
Tabel 4.1 Tabel Siswa	91
Tabel 4.1.1 Tabel Daftar Guru	93
Tabel 4.1.4 Tabel Jadwal Kegiatan	105
Tabel 4.1.5 Tabel Jadwal Kegiatan Supervisi	111



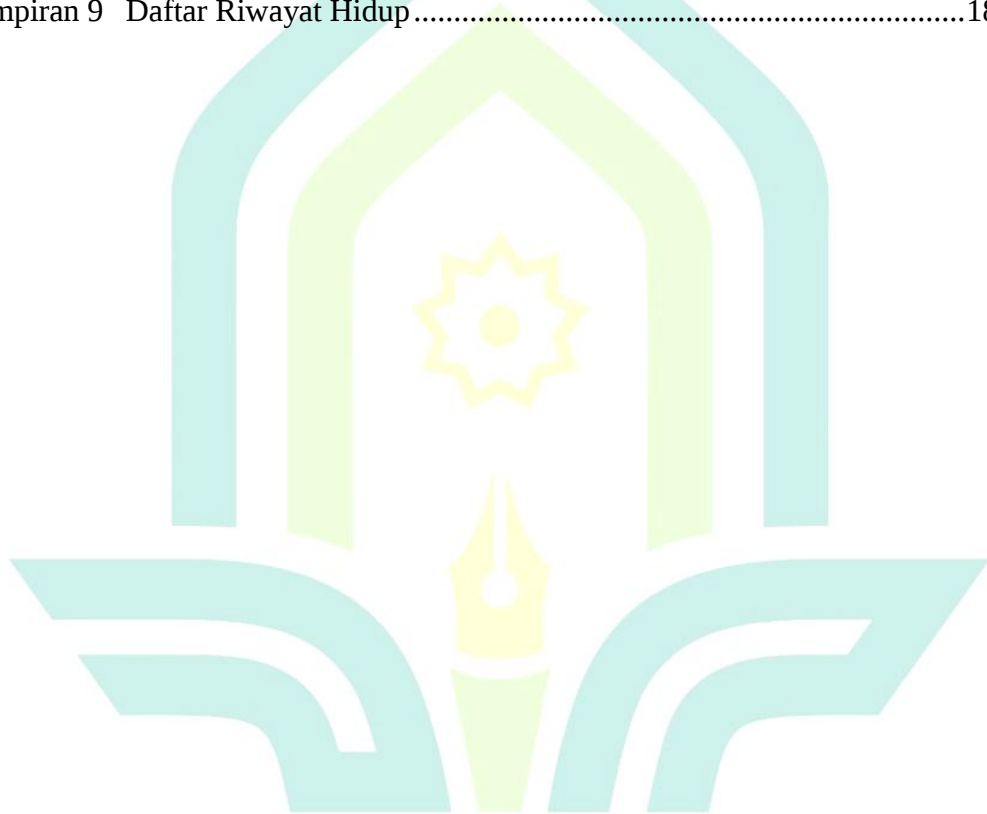
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.4 Kerangka Berfikir.....	66
Gambar 3.7 Teknik Analisis Data	75



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran. 1 Surat Ijin Penelitian	165
Lampiran. 2 Keterangan Penelitian	166
Lampiran. 3 Pedoman Wawancara.....	167
Lampiran. 4 Transkrip Wawancara	170
Lampiran. 5 Instrumen Supervisi Akademik Supervisi Perencanaan Pembelajaran	176
Lampiran 6 Instrumen Supervisi Akademik Supervisi Pelaksanaan Pembelajaran	179
Lampiran 7 Dokumentasi	184
Lampiran 8 Piagam Akreditasi	186
Lampiran 9 Daftar Riwayat Hidup.....	187



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan pendidikan di era globalisasi mendorong setiap institusi pendidikan untuk terus melakukan pembaruan dan penyesuaian guna menjaga dan meningkatkan mutu pembelajaran. Dalam proses tersebut, sumber daya manusia menjadi faktor kunci, terutama kinerja guru yang berperan langsung dalam menentukan keberhasilan peserta didik. Namun demikian, kinerja guru tidak terbentuk secara mandiri, melainkan memerlukan dukungan berupa motivasi, pembinaan, serta keteladanan yang berasal dari pemimpin lembaga, yakni kepala sekolah sebagai penggerak utama arah dan budaya kerja di lingkungan Pendidikan (Hartawan, 2020)

Dalam perspektif manajemen pendidikan, kinerja guru merupakan indikator penting keberhasilan sekolah (Rusnailah, 2019). Kinerja guru dipengaruhi oleh beragam faktor yang dapat diklasifikasikan ke dalam faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi motivasi, kompetensi profesional, kondisi kesehatan, Tingkat pendidikan, masa kerja, bakat, serta latar belakang sosial ekonomi. Adapun faktor eksternal mencakup ketersediaan sarana dan prasarana, kurikulum, program pendidikan, kepemimpinan, supervisi, pembagian tugas, pemberian insentif dan kompensasi, serta suasana dan lingkungan kerja (Sumaryana, 2014). Di antara berbagai faktor tersebut, kepemimpinan merupakan salah satu aspek yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Konsep kepemimpinan bukanlah sesuatu yang asing dalam kehidupan masyarakat. Dalam setiap kelompok sosial, senantiasa terdapat figur pemimpin yang mampu mempengaruhi serta mengarahkan perilaku anggotanya menuju tujuan tertentu. Karena peran tersebut, pemimpin dipandang sebagai representasi tujuan bersama, pembela kepentingan anggota, sekaligus sosok yang diharapkan mampu merealisasikan aspirasi Sebagian Masyarakat (Wahyudi, 2009)

Adapun Istilah kepemimpinan dalam perspektif Islam dapat kita lihat dari Al-Qur'an. Diantara surat yang ada didalam Al-quran yang menjelaskan tentang kepemimpinan Perempuan surat Al-Baqarah (2) ayat 30;

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّیْ جَاعِلٌ فِی الْاَرْضِ خَلِیْفَةًۭۙ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِیْهَا مَنْ یُّفْسِدُ فِیْهَا وَیَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَۙ قَالَ اِنِّیْۤ اَعْلَمُۙ مَا لَا تَعْلَمُوْنَۙ

Artinya :

Dan (ingatlah) Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, Sesungguhnya Aku hendak menjadikan khalifah di bumi. Mereka berkata “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah disana, sedangkan kami bertasbih, memuji-Mu, dan menyucikan nama-Mu? Dia berfirman, Sungguh Aku lebih mengetahui apa yang tidak kamu ketahui (Departemen Agama, n.d.)

Istilah yang dipakai di dalam ayat diatas yaitu Khalifah, merupakan pemimpin yang memikul amanah dan tanggung jawab untuk menegakkan yang ma'ruf dan mencegah yang munkar. Kemudian istilah lain yang dipakai yaitu Imam, pemimpin yang menjalankan tanggung jawab berdasarkan petunjuk Allah. Istilah ini dapat dilihat dalam Al-quran surah Al-Anbiya'; 73.

وَجَعَلْنَاهُمْ أَيْمَةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عَبِيدِينَ

Artinya :

Kami menjadikan mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk atas perintah Kami dan Kami mewahyukan kepada mereka (perintah) berbuat kebaikan, menegakkan salat, dan menunaikan zakat, serta hanya kepada Kami mereka menyembah. (Departemen Agama, n.d.)

Apabila ditinjau dari perspektif Islam, kepemimpinan dimaknai sebagai proses menuntun, membimbing, mengarahkan, dan menunjukkan jalan yang di ridai oleh Allah Swt. Perbedaan mendasar antara kepemimpinan Islam dan bentuk kepemimpinan lainnya terletak pada orientasinya yang mengedepankan nilai-nilai ajaran Islam. Kepemimpinan Islami tidak bersifat mutlak maupun otoriter, karena Islam menegaskan prinsip keseimbangan dan sikap moderat dalam pelaksanaannya (Ikhwan, 2019)

Di lingkungan sekolah Muhammadiyah, kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai pengelola lembaga pendidikan, tetapi juga sebagai penggerak dakwah. (Rivadah et al., 2022) Dalam konteks ini, kepemimpinan transformasional memiliki peran yang sangat penting. Model kepemimpinan ini tidak sekadar menjalankan tugas-tugas administratif, melainkan menuntut kemampuan untuk menginspirasi, membangkitkan motivasi, serta menumbuhkan komitmen bersama di kalangan guru agar mampu mengesampingkan kepentingan pribadi demi mewujudkan visi besar sekolah.

Menariknya, kepemimpinan perempuan dalam konteks lembaga pendidikan kerap menghadirkan karakteristik yang khas. Pendekatan yang cenderung lebih humanis, komunikatif, serta ketelitian dalam membina

individu menjadi keunggulan tersendiri dalam mengembangkan potensi guru. Namun demikian, dalam implementasinya, upaya mengoptimalkan kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah perempuan sering kali menghadapi berbagai tantangan yang kompleks, baik yang bersumber dari aspek manajerial, sosiokultural, maupun teknis operasional di lapangan. (Kholifah & Setyoningrum, 2025)

Dezso dan Ross ((Dezső dan Ross 2012; Liu dkk. 2020) menyatakan bahwa kepemimpinan perempuan memiliki potensi untuk meningkatkan motivasi serta kinerja kelompok yang dipimpinnya. Perempuan dinilai memiliki kompetensi khas dan perspektif tersendiri dalam kepemimpinan, yang mencakup kecerdasan emosional, sikap inklusif, serta kemampuan membangun konektivitas. Selain itu, (Cubillo & Brown, 2003), menjelaskan bahwa perempuan dalam kepemimpinan sekolah mampu menampilkan keberanian, kemandirian, serta daya tahan yang kuat. Hal tersebut kemungkinan dipengaruhi oleh tingkat kepercayaan diri dan otonomi yang relatif tinggi dalam diri mereka.

Praktik kepemimpinan di Madrasah Aliyah Muhammadiyah (MAM) Pekajangan menunjukkan fenomena yang menarik untuk dikaji. Berdasarkan observasi awal dan informasi yang diperoleh dari pihak madrasah, kepala sekolah perempuan berupaya meningkatkan kinerja guru melalui berbagai strategi pembinaan, seperti supervisi akademik, pelatihan guru, penguatan budaya disiplin, rapat evaluasi berkala, serta pemberian motivasi dan keteladanan dalam bekerja. Upaya tersebut dilakukan sebagai respons

terhadap tuntutan peningkatan mutu pendidikan, perubahan kurikulum, perkembangan teknologi pembelajaran, serta kebutuhan penguatan profesionalisme guru di era globalisasi.

Di sisi lain, proses peningkatan kinerja guru tidak selalu berjalan secara linear. Terdapat berbagai tantangan yang dihadapi, seperti perbedaan karakteristik guru, variasi motivasi kerja, kemampuan adaptasi terhadap perubahan, serta tuntutan administrasi pembelajaran yang semakin kompleks. Kondisi ini menuntut kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai administrator pendidikan, tetapi juga sebagai agen perubahan yang mampu mentransformasikan pola pikir dan budaya kerja guru.

Fenomena tersebut relevan dengan Teori *Transformative Learning* yang dikemukakan oleh Jack Mezirow. Menurut Mezirow, transformasi individu terjadi melalui proses refleksi kritis terhadap pengalaman, asumsi, dan cara pandang yang selama ini diyakini sehingga menghasilkan perspektif baru yang lebih rasional dan konstruktif. Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan kepala sekolah dapat menjadi faktor penting yang mendorong guru melakukan refleksi dan perubahan cara pandang terhadap tugas profesionalnya. Guru tidak lagi memandang aktivitas mengajar sebagai rutinitas administratif semata, melainkan sebagai proses pengembangan profesional yang berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Selain itu, fenomena di MAM Pekajangan juga dapat dianalisis melalui perspektif *Learning Organization* yang dikembangkan oleh Peter M. Senge. Senge menjelaskan bahwa organisasi yang mampu berkembang secara

berkelanjutan adalah organisasi yang membangun budaya belajar melalui penguasaan diri (*personal mastery*), pembentukan model mental yang positif (*mental models*), pengembangan visi bersama (*shared vision*), pembelajaran tim (*team learning*), dan cara berpikir sistemik (*systems thinking*). Dalam praktiknya, kepala sekolah di MAM Pekajangan berupaya membangun kolaborasi antar guru, menciptakan budaya evaluasi dan pembelajaran bersama, serta menumbuhkan komitmen terhadap visi madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam yang unggul.

Berdasarkan fakta sosial tersebut, tampak bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah perempuan di MAM Pekajangan tidak hanya berkaitan dengan kemampuan manajerial, tetapi juga menyangkut kemampuan mentransformasikan kesadaran profesional guru sekaligus membangun budaya organisasi pembelajar. Namun demikian, penelitian mengenai kepemimpinan transformasional kepala sekolah perempuan di madrasah yang mengintegrasikan perspektif *Transformative Learning Mezirow* dan *Learning Organization Senge* masih relatif terbatas. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih menitikberatkan pada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru tanpa menjelaskan proses transformasi kesadaran guru dan pembentukan budaya belajar organisasi secara mendalam.

Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengkaji bagaimana optimalisasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah perempuan dalam membina kinerja guru di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Pekajangan. Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada integrasi Teori

Transformative Learning Jack Mezirow dan Teori *Learning Organization* Peter M. Senge dalam menjelaskan praktik kepemimpinan transformasional pada lembaga pendidikan Islam. Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara transformasi individu guru, budaya organisasi pembelajar, dan peningkatan kinerja guru dalam konteks madrasah Muhammadiyah.

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah yang dapat dirumuskan terkait dengan optimalisasi gaya kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah perempuan dalam membina kinerja para guru adalah sebagai berikut:

1. Belum optimalnya kinerja guru dalam mencapai standar profesionalisme pendidikan, yang dipengaruhi oleh faktor internal (motivasi, kompetensi, etos kerja) maupun faktor eksternal (lingkungan kerja, sistem pembinaan, dan kepemimpinan sekolah).
2. Peran kepemimpinan kepala sekolah yang belum sepenuhnya mampu menggerakkan dan meningkatkan kinerja guru secara maksimal, khususnya dalam membangun motivasi, komitmen, serta budaya kerja yang produktif dan berorientasi mutu.
3. Implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah perempuan yang masih menghadapi berbagai tantangan, baik dari aspek manajerial, sosiokultural, maupun teknis operasional di lingkungan madrasah.
4. Belum optimalnya proses transformasi pola pikir (*transformative learning*) guru, sehingga sebagian guru masih memandang tugasnya

sebatas rutinitas mengajar, belum sebagai panggilan profesional yang berorientasi pada kualitas dan kebermaknaan pendidikan.

5. Penguatan budaya organisasi pembelajar (*learning organization*) yang belum berjalan secara maksimal, terutama dalam aspek shared vision, team learning, dan systems thinking, sehingga kolaborasi dan peningkatan kinerja guru belum terbangun secara sistemik dan berkelanjutan.

1.3 Fokus Penelitian

Penelitian ini berfokus pada investigasi terhadap kepemimpinan transformasional yang optimal oleh kepala sekolah perempuan dalam membina kinerja para guru, adapun uraiannya sebagai berikut:

1. Fokus Penelitian

Penelitian ini fokus pada kepemimpinan transformasional kepala sekolah Perempuan dalam membina kinerja guru. Aspek kepemimpinan lain, seperti kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan karismatik, tidak dibahas dalam penelitian ini.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Pekajangan. Dengan konteks yang berbeda, maka hasil penelitian yang dihasilkan tidak bisa digeneralisasikan ke sekolah lain.

3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada periode bulan Juni 2025 sampai dengan April 2026. Maka, hasil penelitian ini tidak mencerminkan situasi di masa depan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, Maka rumusan masalah yang peneliti rumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana praktik kepemimpinan transformasional kepala sekolah perempuan di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Pekajangan ?
2. Bagaimana strategi optimalisasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah perempuan dalam membina kinerja guru di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Pekajangan ?
3. Apa saja faktor yang mendukung dan menghambat optimalisasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah perempuan dalam membina kinerja guru di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Pekajangan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka peneliti merumuskan tujuan dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan praktik kepemimpinan transformasional kepala sekolah perempuan di Madrasah Aliyah Muhammadiyah.
2. Untuk analisis strategis dalam optimalisasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah perempuan dalam membina kinerja guru di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Pekajangan.
3. Untuk mengidentifikasi faktor-faktor pendukung dan penghambat optimalisasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah perempuan dalam membina kinerja guru di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Pekajangan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat dari penelitian ini dapat ditinjau dari beberapa pandangan, antara lain adalah :

1.6.1 Segi Teoritis

Sebagai sumbangan pemikiran untuk memperkaya khazanah pengembangan teori tentang kepemimpinan transformasional tentu dibalut dalam konteks pendidikan Islam, hal ini juga dapat dijadikan sebagai salah satu referensi yang bisa diterapkan oleh lembaga pendidikan baik bersifat islam maupun umum.

1.6.2 Segi Praktis

Hasil Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi berbagai pihak yang terkait dengan penyelenggaraan pendidikan di Madrasah Aliyah Pekajangan, khususnya dalam konteks kepemimpinan transformasional kepala sekolah perempuan. Adapun manfaat praktis tersebut adalah sebagai berikut:

1) Manfaat bagi Kepala Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan evaluasi bagi kepala sekolah perempuan dalam mengoptimalkan penerapan kepemimpinan transformasional di lingkungan sekolah. Hasil penelitian ini dapat membantu kepala sekolah memahami strategi kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan kinerja guru, membangun budaya kerja yang positif, memperkuat motivasi dan komitmen guru, serta

meningkatkan kualitas pengelolaan lembaga pendidikan secara berkelanjutan.

2) Manfaat bagi Guru

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada guru mengenai pentingnya peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam mendukung peningkatan kinerja dan profesionalisme guru. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi sarana refleksi bagi guru untuk meningkatkan motivasi kerja, memperkuat kolaborasi dengan kepala sekolah, serta mengembangkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian dalam rangka meningkatkan mutu pembelajaran.

3) Manfaat bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan sumber informasi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengkaji tema kepemimpinan transformasional, kepemimpinan kepala sekolah perempuan, maupun kinerja guru. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi landasan untuk mengembangkan penelitian yang lebih luas dengan variabel, metode, atau konteks yang berbeda sehingga dapat memperkaya khazanah ilmu pengetahuan di bidang manajemen dan kepemimpinan pendidikan.

BAB VII

KESIMPULAN DAN SARAN

7.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Optimalisasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Perempuan dalam Membina Kinerja Guru (Studi Kasus di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Pekajangan), dapat disimpulkan bahwa

1. Praktik kepemimpinan Nunung Fitriyah, S.Pd.I sebagai kepala madrasah menunjukkan karakter transformasional yang kuat dan efektif dalam meningkatkan kinerja guru. Hal ini tercermin dari kemampuannya menginternalisasikan visi bersama, membangun komitmen kolektif, serta menciptakan budaya kerja yang reflektif dan kolaboratif. Dalam perspektif *grand theory* yang dikemukakan oleh Jack Mezirow, kepemimpinan tersebut mampu mendorong terjadinya transformasi pola pikir guru melalui refleksi kritis dan dialog yang berkelanjutan. Sementara itu, dalam kerangka Peter M. Senge, madrasah berkembang sebagai learning organization yang menumbuhkan pembelajaran kolektif, shared vision, dan peningkatan kapasitas sumber daya manusia secara berkesinambungan.
2. Strategi optimalisasi kepemimpinan transformasional yang dijalankan terbukti mampu meningkatkan kinerja guru secara efektif melalui pendekatan yang terencana, kolaboratif, dan berorientasi pada pemberdayaan sumber daya manusia. Kepala madrasah tidak hanya berfungsi sebagai pengelola administrasi, tetapi juga berperan sebagai

penggerak, pendamping, dan sumber inspirasi bagi para guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Upaya pembinaan dilakukan melalui supervisi akademik yang bersifat membangun, penyelenggaraan pelatihan secara berkesinambungan, serta penguatan budaya reflektif dan inovatif dalam proses pembelajaran. Ditinjau dari perspektif middle theory, praktik tersebut selaras dengan konsep kepemimpinan Islam yang menekankan nilai amanah, tanggung jawab, dan keteladanan. Selain itu, pendekatan tersebut juga sesuai dengan konsep kepemimpinan transformasional dalam pendidikan Islam yang berfokus pada perubahan menyeluruh, baik dalam dimensi intelektual maupun spiritual. Kinerja guru dalam konteks ini dipahami sebagai implementasi nilai-nilai Islam, seperti keikhlasan (*ikhlas*), profesionalisme dan kesungguhan kerja (*itqan*), serta komitmen untuk menghasilkan kualitas amal yang optimal.

3. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan yang dijalankan oleh Nunung Fitriyah, meskipun memiliki potensi efektivitas yang tinggi, masih menghadapi sejumlah tantangan dan hambatan yang bersifat riil dalam praktik pengelolaan lembaga pendidikan Islam. Tantangan tersebut tampak pada belum optimalnya integrasi seluruh kompetensi kepala sekolah meliputi kompetensi kepribadian, manajerial, supervisi, sosial, dan kewirausahaan dalam implementasi yang konsisten, khususnya dalam hal penguatan supervisi akademik dan pengembangan inovasi kelembagaan. Selain itu, terdapat hambatan sosiokultural yang mempengaruhi persepsi sebagian guru terhadap otoritas kepemimpinan

perempuan, yang dalam beberapa situasi berdampak pada tingkat kepatuhan dan internalisasi kebijakan. Gaya kepemimpinan yang komunikatif, empatik, dan kolaboratif juga menghadapi kendala dalam menjaga keseimbangan antara pendekatan persuasif dan ketegasan dalam penegakan disiplin kerja, terutama ketika berhadapan dengan variasi karakter dan tingkat profesionalitas guru. Di sisi lain, keterbatasan sarana pendukung serta beban administratif yang cukup tinggi turut menjadi faktor penghambat dalam mengoptimalkan fungsi kepemimpinan secara strategis dan berkelanjutan. Dengan demikian, berbagai tantangan tersebut menuntut adanya penguatan kapasitas kepemimpinan yang adaptif, sistem pengelolaan yang lebih terstruktur, serta dukungan organisasi yang kondusif guna mencapai efektivitas kepemimpinan secara optimal.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa optimalisasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah perempuan di MAM Pekajangan memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja guru dan mutu pendidikan secara berkelanjutan. Integrasi antara grand theory pembelajaran transformasional dan organisasi pembelajar dengan middle theory kepemimpinan dalam Islam, kepemimpinan transformasional pendidikan Islam, serta konsep kinerja dan kompetensi kepala sekolah, menghasilkan model kepemimpinan yang holistik dan kontekstual. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional berbasis nilai, kompetensi, dan kesadaran reflektif menjadi pendekatan yang relevan dan efektif dalam menghadapi tantangan pengelolaan pendidikan Islam di era modern.

7.2 Implikasi

Hasil penelitian mengenai optimalisasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah perempuan dalam membina kinerja guru di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Pekajangan memberikan beberapa implikasi penting, baik secara teoretis maupun praktis, bagi pengembangan kepemimpinan pendidikan dan peningkatan kualitas kinerja guru.

1. Implikasi Teoretis

Implikasi teoritis dari penelitian ini menunjukkan bahwa praktik kepemimpinan transformasional kepala sekolah perempuan di Madrasah Aliyah Muhammadiyah (MAM) Pekajangan memperkuat relevansi grand theory pembelajaran transformasional yang dikemukakan oleh Jack Mezirow. Temuan penelitian menegaskan bahwa transformasi dalam organisasi pendidikan tidak hanya terjadi pada aspek struktural, tetapi juga pada perubahan cara berpikir (*meaning perspective*) individu, khususnya guru. Proses refleksi kritis, dialog, dan pembelajaran berkelanjutan yang difasilitasi oleh kepala madrasah menjadi faktor utama dalam mendorong perubahan tersebut. Dengan demikian, teori Mezirow mendapatkan konfirmasi empiris dalam konteks kepemimpinan pendidikan Islam, khususnya pada peran kepala sekolah sebagai agen transformasi.

Selain itu, penelitian ini juga memberikan implikasi teoritis terhadap penguatan konsep *learning organization* sebagaimana dikembangkan oleh Peter M. Senge. Temuan menunjukkan bahwa keberhasilan kepemimpinan transformasional sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam membangun organisasi pembelajar yang ditandai dengan adanya *shared*

vision, team learning, personal mastery, dan systems thinking. Dalam konteks ini, madrasah tidak hanya berfungsi sebagai institusi pendidikan formal, tetapi juga sebagai ruang pembelajaran kolektif bagi seluruh warga sekolah. Oleh karena itu, penelitian ini memperluas penerapan teori organisasi pembelajar ke dalam konteks lembaga pendidikan Islam dengan karakteristik nilai-nilai religius yang khas.

Pada tataran *middle theory*, implikasi teoritis penelitian ini memperkuat integrasi antara konsep kepemimpinan transformasional dengan nilai-nilai kepemimpinan dalam Islam. Kepemimpinan tidak hanya dipahami sebagai proses memengaruhi secara struktural, tetapi juga sebagai amanah yang mengandung dimensi moral dan spiritual. Nilai-nilai seperti keikhlasan (*ikhlas*), profesionalisme (*itqan*), tanggung jawab (*amanah*), dan keteladanan (*uswah hasanah*) terbukti menjadi landasan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan teori kepemimpinan pendidikan Islam yang bersifat integratif antara pendekatan modern dan nilai-nilai normatif Islam.

2. Implikasi Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan beberapa implikasi bagi pengelolaan lembaga pendidikan, khususnya dalam pengembangan kepemimpinan kepala sekolah dan peningkatan kinerja guru.

Pertama, kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan perlu mengembangkan gaya kepemimpinan yang tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga transformasional, yaitu mampu memberikan

inspirasi, motivasi, serta pembinaan yang berkelanjutan kepada guru. Pendekatan kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif terbukti mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif serta meningkatkan komitmen profesional guru.

Kedua, lembaga pendidikan perlu memberikan dukungan terhadap penguatan kapasitas kepemimpinan kepala sekolah, baik melalui program pelatihan kepemimpinan, pengembangan kompetensi manajerial, maupun forum berbagi praktik baik (*best practices*) dalam pengelolaan sekolah. Upaya tersebut penting untuk memastikan bahwa kepala sekolah memiliki kemampuan yang memadai dalam mengimplementasikan kepemimpinan transformasional secara efektif.

Ketiga, bagi guru sebagai tenaga pendidik, hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya keterbukaan terhadap proses pembinaan dan pengembangan profesional yang dilakukan oleh pimpinan sekolah. Guru diharapkan dapat memanfaatkan berbagai program pengembangan kompetensi, seperti supervisi akademik, pelatihan pedagogik, maupun diskusi profesional, sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Keempat, bagi lembaga pendidikan Muhammadiyah, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa kepemimpinan perempuan dalam lembaga pendidikan memiliki potensi yang besar dalam mengembangkan budaya kerja yang kolaboratif dan inspiratif. Oleh karena itu, dukungan kelembagaan terhadap penguatan peran kepemimpinan perempuan dalam

bidang pendidikan perlu terus ditingkatkan sebagai bagian dari upaya meningkatkan kualitas pengelolaan lembaga pendidikan Muhammadiyah.

Secara keseluruhan, implikasi penelitian ini menegaskan bahwa optimalisasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah, termasuk kepala sekolah perempuan, memiliki peran strategis dalam membina kinerja guru serta meningkatkan mutu pendidikan. Dengan adanya dukungan budaya organisasi yang positif, komunikasi yang efektif, serta komitmen bersama terhadap peningkatan kualitas pendidikan, praktik kepemimpinan transformasional dapat menjadi salah satu pendekatan yang relevan dalam pengembangan lembaga pendidikan yang adaptif dan berkelanjutan.

7.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Optimalisasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Perempuan dalam Membina Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Pekajangan, maka beberapa saran yang dapat diajukan sebagai berikut.

1. Saran Operasional

Pertama, kepala sekolah diharapkan dapat terus mengoptimalkan praktik kepemimpinan transformasional dalam pengelolaan lembaga pendidikan. Hal ini dapat dilakukan dengan memperkuat implementasi dimensi-dimensi kepemimpinan transformasional, seperti memberikan keteladanan dalam etos kerja (*idealized influence*), membangun motivasi dan visi bersama dalam meningkatkan mutu pendidikan (*inspirational motivation*), mendorong inovasi dan kreativitas guru dalam proses

pembelajaran (*intellectual stimulation*), serta memberikan perhatian terhadap pengembangan profesional guru secara individual (*individualized consideration*).

Kedua, kepala sekolah perlu meningkatkan intensitas pembinaan terhadap guru melalui berbagai program yang sistematis, seperti supervisi akademik yang berkelanjutan, forum diskusi pedagogik, pelatihan internal, serta kegiatan refleksi pembelajaran. Melalui kegiatan tersebut, guru diharapkan dapat meningkatkan kualitas perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, serta evaluasi hasil belajar secara lebih efektif dan inovatif.

Ketiga, guru sebagai tenaga pendidik diharapkan dapat meningkatkan komitmen profesional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Guru perlu memiliki sikap terbuka terhadap berbagai bentuk pembinaan dan pengembangan profesional yang dilakukan oleh kepala sekolah, serta aktif dalam mengikuti kegiatan peningkatan kompetensi yang diselenggarakan oleh sekolah maupun lembaga lain yang relevan.

2. Saran Kebijakan

Pertama, pihak pengelola lembaga pendidikan Muhammadiyah diharapkan dapat memberikan dukungan yang lebih optimal terhadap penguatan kapasitas kepemimpinan kepala sekolah, termasuk kepala sekolah perempuan. Dukungan tersebut dapat dilakukan melalui program pelatihan kepemimpinan pendidikan, pendampingan manajerial, serta

forum pertukaran pengalaman (*best practices*) antar kepala sekolah dalam mengelola lembaga pendidikan.

Kedua, lembaga pendidikan perlu meningkatkan dukungan terhadap penyediaan sarana dan prasarana pembelajaran yang memadai. Ketersediaan fasilitas pendidikan yang mendukung proses pembelajaran akan memberikan ruang yang lebih luas bagi guru untuk mengembangkan inovasi pembelajaran serta meningkatkan kualitas pengelolaan kelas.

Ketiga, pihak lembaga pendidikan juga diharapkan dapat mendorong terciptanya budaya organisasi yang lebih kolaboratif dan partisipatif. Budaya organisasi yang positif akan mendukung implementasi kepemimpinan transformasional serta memperkuat komitmen kolektif seluruh warga sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan.

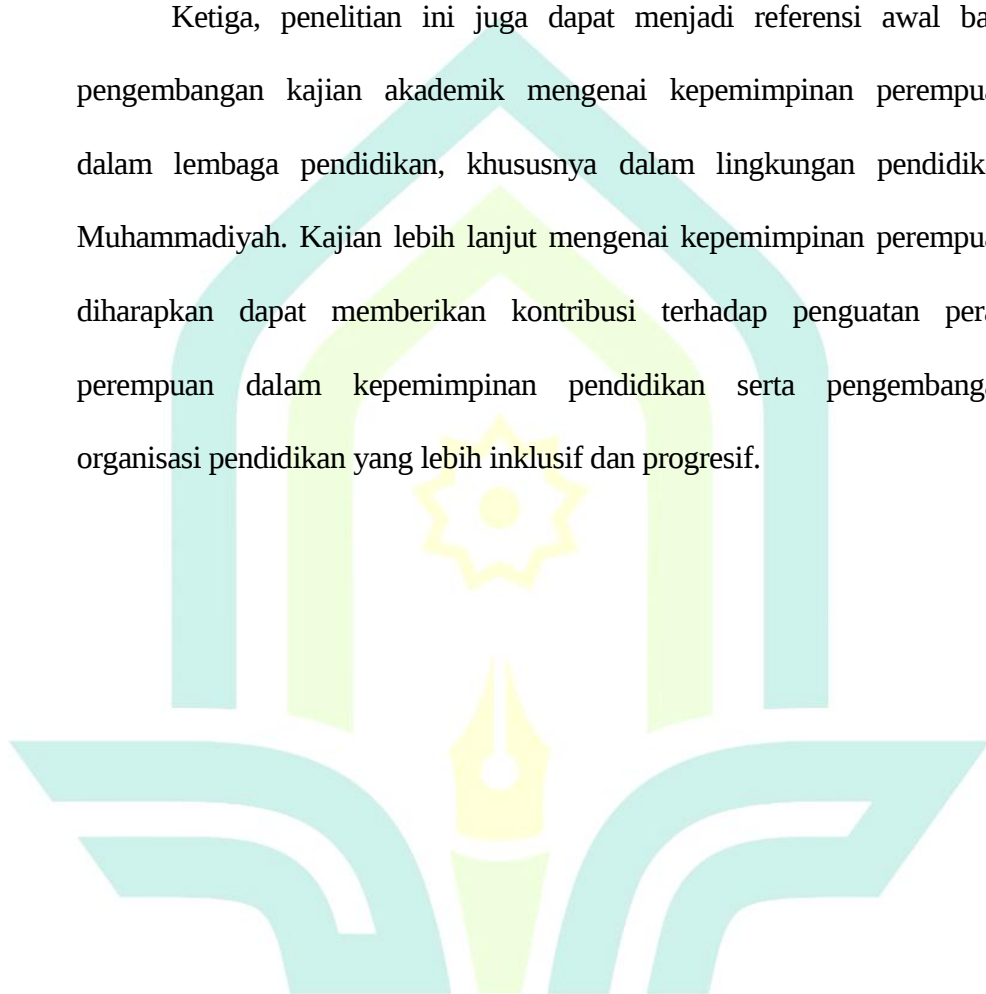
3. Saran Akademik

Pertama, bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dikembangkan dengan cakupan yang lebih luas, baik dari segi lokasi penelitian maupun pendekatan metodologis yang digunakan. Penelitian selanjutnya dapat melibatkan beberapa lembaga pendidikan sekaligus untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai praktik kepemimpinan transformasional kepala sekolah perempuan dalam konteks yang berbeda.

Kedua, penelitian selanjutnya juga dapat mengkaji lebih mendalam mengenai hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan berbagai variabel lain dalam pengelolaan pendidikan, seperti budaya

organisasi sekolah, kepuasan kerja guru, komitmen organisasi, maupun peningkatan mutu pembelajaran. Dengan demikian, kajian mengenai kepemimpinan transformasional dalam bidang pendidikan dapat terus berkembang dan memberikan kontribusi yang lebih luas bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan.

Ketiga, penelitian ini juga dapat menjadi referensi awal bagi pengembangan kajian akademik mengenai kepemimpinan perempuan dalam lembaga pendidikan, khususnya dalam lingkungan pendidikan Muhammadiyah. Kajian lebih lanjut mengenai kepemimpinan perempuan diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap penguatan peran perempuan dalam kepemimpinan pendidikan serta pengembangan organisasi pendidikan yang lebih inklusif dan progresif.



DAFTAR PUSTAKA

B. Sumber Buku

- Al-Ghazali. (2005). *Ihya' Ulumuddin*. Dar al-Kutub al-Ilmiyyah.
- Andi, P. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian*. Ar-Ruzz Media.
- Anwar Prabu Mangkunegara, A. A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectation*. The Free Press.
- Bush, T. (2011). *Theories of Educational Leadership and Management*. Sage Publications.
- Dale, T. A. (1992). *Performance*. Gramedia Asri Media.
- Daszko, M., & Sheinberg, S. (t.t.). *Transformation: A Definition, Theory and Challenges to Transforming*.
- Departemen Agama RI. (t.t.). *Al-Qur'an al-Karim dan Terjemahannya dengan Transliterasi*. PT Karya Toha Putra.
- Faqih, M. (2012). *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Pustaka Pelajar.
- Freire, P. (1970). *Pedagogy of the Oppressed*. Continuum.
- Giddens, A. (1984). *The Constitution of Society: Outline of the Theory of Structuration*. University of California Press.
- Hafidhuddin, D., & Tanjung, H. (2003). *Manajemen Syariah dalam Praktik*. Gema Insani.
- Hengki Wijaya. (2018). *Analisis Data Kualitatif Ilmu Pendidikan Teologi*. Sekolah Tinggi Theologia Jaffray.

- Mezirow, J. (1991). *Transformative Dimensions of Adult Learning*. Jossey-Bass.
- Moleong, L. J. (2000). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Nurul Ulfatin. (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan: Teori dan Aplikasinya*. Bayumedia Publishing.
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative Research and Evaluation Methods*. Sage Publications.
- Rahman, A. (1991). *Nabi Muhammad sebagai Seorang Pemimpin Militer*. Bumi Aksara.
- Rokhmansyah, A. (2016). *Pengantar Gender dan Feminisme: Pemahaman Awal Kritik Sastra Feminisme*. Garudhawaca.
- Rusman. (2013). *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*. RajaGrafindo Persada.
- Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. Doubleday.
- Shihab, M. Q. (2007). *Wawasan Al-Qur'an*. Mizan.
- Siagian, S. P. (2003). *Filsafat Administrasi*. Bumi Aksara.
- Stephen P. Robbins, & Coulter, M. (2016). *Management* (13th ed.). Pearson Education.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wahyudi. (2009). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organization)* (Edisi ke-3). Alfabeta.
- Yusuf al-Qaradawi. (2008). *Niat dan Ikhlas dalam Islam*. Pustaka Kautsar.
- Zaki Mubarak. (1924). *Akhlak 'inda al-Ghazali*. Dar al-Kutub al-'Arabi.

C. Jurnal Ilmiah

- Afnidar, A., Akmaluddin, A., & Kasmini, L. (2024). Model kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja sekolah di SMA Negeri Kabupaten Aceh Selatan. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 5(4), 795–802. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i4.2127>
- Aspers, P., & Corte, U. (2019). What is qualitative in qualitative research. *Qualitative Sociology*, 42(2), 139–160. <https://doi.org/10.1007/s11133-019-9413-7>
- Bashori. (2019). Kepemimpinan transformasional kyai pada lembaga pendidikan Islam. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 73–84. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v3i2.535>
- Cubillo, L., & Brown, M. (2003). Women into educational leadership and management: International differences? *Journal of Educational Administration*, 41(3), 278–291. <https://doi.org/10.1108/09578230310474421>
- Dezső, C. L., & Ross, D. G. (2012). Does female representation in top management improve firm performance? A panel data investigation. *Strategic Management Journal*, 33(9), 1072–1089.
- Dewi, R. (2020). Kedudukan perempuan dalam Islam dan problem ketidakadilan gender. *Jurnal Kajian Gender dan Anak*, 4(1), 21–34.
- Guntur. (2019). A conceptual framework for qualitative research: A literature studies. *Capture: Jurnal Seni Media Rekam*, 10(2), 91–106. <https://doi.org/10.33153/capture.v10i2.2447>
- Hartawan, H. A. (2020). Meningkatkan motivasi kinerja guru melalui kepala sekolah. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru*, 3(2), 386–393. <https://doi.org/10.23887/jippg.v3i2.29087>
- Himmah, D. N. A., & Yaqien, N. (2017). Kepemimpinan perempuan dalam perspektif Islam. *J-MPI*, 2(2), 142–147. <https://doi.org/10.18860/jmpi.v2i2.5483>
- Husna, F. (2017). Kepemimpinan Islami dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Misykat*, 2(2), 131–154.
- Ikhwan, A. (2019). Sistem kepemimpinan Islami: Instrumen inti pengambil keputusan pada lembaga pendidikan Islam. *Istawa: Jurnal Pendidikan Islam*, 3(2), 111–129. <https://doi.org/10.24269/ijpi.v3i2.1503>

- Kholifah, Y. B., & Setyoningrum, M. U. (2025). Women's transformational leadership in educational institutions from a gender perspective. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(4), 1370–1381. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v9i4.12043>
- Lewin, K. (1947). Frontiers in group dynamics. *Human Relations*, 1(1), 5–41. <https://doi.org/10.1177/001872674700100103>
- Rivadah, M., Rahmandhani, M. A., Nurafdila, & Hidayat, M. (2022). Kepemimpinan pendidikan Islam berdasarkan perspektif Muhammadiyah. *Jurnal Al-Qalam: Jurnal Kajian Islam dan Pendidikan*, 13(2), 30–37. <https://doi.org/10.47435/al-qalam.v13i2.721>
- Rohman, A. (2017). Pesantren as a basis for internalization of pluralistic values for preparing democratic citizens in a diverse society. *Walisongo: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 25(2), 419–440. <https://doi.org/10.21580/ws.25.2.1324>
- Rusnailah. (2019). Hasil penilaian kinerja dan capaian kompetensi guru (SMAN 2 Banjarmasin dan SMAN 13 Banjarmasin). *Lentera: Jurnal Pendidikan*, 14(1). <https://doi.org/10.33654/jpl.v14i1.638>
- Seviarica, H. P., Hikmah, M. N., Fauzi, R., & Hakim, R. L. (2022). Kepemimpinan pendidikan Islam dalam perspektif gender. *ALSYS*, 2(1), 33–53. <https://doi.org/10.58578/alsys.v2i1.140>
- Wahyuni, Z. M., Lestari, F., & Hasanah, U. (2020). Kepemimpinan dan gender dalam lembaga pendidikan Islam. *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1). <https://doi.org/10.15548/p-prokurasi.v2i1.2246>
- Yammarino, F. J., & Bass, B. M. (1991). Long-term forecasting of transformational leadership and its effects among naval officers: Some preliminary findings. *Leadership & Organization Development Journal*, 12(3), 13–15. <https://doi.org/10.1108/03090599110143366>
- Yukl, G. (1999). An evaluation of conceptual weaknesses in transformational and charismatic leadership theories. *Leadership Quarterly*, 10(2), 285–305.
- Yuliana, R., Sulisworo, D., & Hasanah, E. (2025). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMP Muhammadiyah Semin. *Academy of Education Journal*, 16(1), 26–36. <https://doi.org/10.47200/aoej.v16i1.2701>

D. Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah

- Claudia, C. (2022). *Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru* (Tesis). UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Hardiyanti DH, W. (2020). *Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru terhadap prestasi akademik siswa SD di Gugus Ki Hajar Dewantoro Kecamatan Mijen Kota Semarang* (Tesis). Universitas PGRI Semarang.
- Hayyu Mashvufah. (2020). *Konsep gender dalam perspektif pendidikan Islam* (Tesis). UIN Raden Intan Lampung.
- Istijarti, A. (2020). *Kepemimpinan kepala sekolah dan perannya dalam upaya meningkatkan kinerja guru (Studi kasus di SMPS Barunawati Surabaya)* (Tesis). Universitas Negeri Surabaya.
- Kasman Taha. (2021). *Kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan mutu pendidikan sekolah dasar Islam di Kecamatan Sungai Beduk Kota Batam* (Tesis). UIN Sultan Syarif Kasim Riau.
- Sumaryana, Y. (2014). *Pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru terhadap kinerja guru SD Negeri di Kota Sukabumi* (Tesis). Universitas Pendidikan Indonesia.
- Syukriya, A. (2022). *Kepemimpinan transformasional kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan mutu pembelajaran (Studi kasus di SD Muhammadiyah 4 Kota Malang)* (Tesis). UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

E. Dokumen Resmi dan Arsip

- Kementerian Agama Republik Indonesia. (2019). *Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 184 Tahun 2019 tentang Pedoman Implementasi Kurikulum pada Madrasah*.
- Program Kerja Kepala Madrasah Aliyah Muhammadiyah Pekajangan Tahun 2025. (t.t.).
- Sumarno. (2020). *Sejarah Madrasah Aliyah Muhammadiyah Pekajangan*.

F. Sumber Internet

Dictionary.com. (t.t.). *Transform*. Diakses dari <https://www.dictionary.com>

Merriam-Webster. (t.t.). *Dictionary*. Diakses dari <https://www.merriam-webster.com>

Data Pokok Pendidikan Kemendikdasmen. (t.t.). Profil sekolah. Diakses dari <https://sekolah.data.kemendikdasmen.go.id/profil-sekolah>

