ADAARA
: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam
Volume 12, No. 2, Agustus 2022
P-ISSN: 2407-8107 E-ISSN: 2685-4538

Strategi Kepemimpinan Transformasional untuk Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan Islam

[1]Dicky Artanto
[1]UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Jalan Laksda Adisucipto, Papringan, Caturtunggal, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, D.I.Yogyakarta
email: 21204091012@student.uin-suka.ac.id

ABSTRACT

Leadership in Islamic educational institutions is very important to be studied in depth. Leadership can determine the quality of service of an educational institution. One of the leadership models is transformational leadership, where this model is oriented towards better change for the institution. This research examines transformational leadership in improving the quality of education services at STAIT Yogyakarta. This research method uses field research, namely data collection at STAIT Yogyakarta, by interviewing several respondents, namely the Chairman, Lecturers, and Employees of STAIT Yogyakarta, field observations, and documentation analysis using data in the form of documents and related data sources needed. Data analysis using the Miles and Huberman method is by data collection, data reduction, data presentation, and data inference or verification. Based on the results of the study, it can be concluded that the leadership at STAIT Yogyakarta prioritizes the innovation aspect of change where the head of STAIT Yogyakarta always tries to provide encouragement, and motivation to the entire campus community to be oriented towards institutional development and institutional change. It is proven that the ideal of change that is now being worked on by STAIT Yogyakarta is the revitalization and restoration of the construction of a new building on Jalan Wates Yogyakarta.

Keywords*: Transformational Leadership, Islamic Education, Quality of Education*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan dalam Islam sangat menjadi perhatian yang serius, hal ini terbukti ketika Rosulullоh Shalallahu ‘alaihi wa salam wafat para sahabat sangat serius dalam memutuskan keberlanjutan dari kepemimpinan tersebut, sehingga dibutuhkan kehatian – hatian dan diputuskan berdasarkan kesepakatan hasil musyawarah bersama – sama.[1]Dalam Islam Allah Swt, menciptakan manusia juga sebagai pemimpin di muka bumi ini, fungsinya adalah sebagai wakil Allah dalam memakmurkan bumi-Nya. Sebagaimana hal ini dijelaskan dalam Firman-Nya Surat Al – Baqarah ayat 30, artinya : “(ingat) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat ‘aku ingin menjadikan khalifah di bumi’. Mereka bertanya, ‘Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana? Padahal, kami bertasbih memuji dan menyucikan-Mu.’ Dia berkata ‘Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kalian ketahui.” Dalam tafsir Al – Misbah karya Quraish

[1] NanangThohirin Musthofa K.A. Rahman, Ahmad Hariandi, “Muhammad PbUH Prophecy in Leadership: The Study of Principal Leadership on Teachers at One Indonesian Pesantren,” *Ta’dib : Journal of Islamic Education* 22, no. 2 (2017): 77–85.

Shihab menjelaskan bahwa kata Khalifah merupakan sebuah kata menggantikan atau yang datang sesudah siapa yang datang. Namun penciptaan manusia sebagai khalifah di bumi bukan berarti menggantikan posisi Allah Swt, melainkan Allah ingin menguji manusia dengan diberikannya penghormatan.[2]

Hakekat kepemimpinan ialah kemampuan yang dimiliki oleh individu supaya mampu memanfaatkan, mengembangkan, serta memberdayakan segala sesuatu yang terdapat di alam semesta, baik yang berupa sumber daya manusia atau sumber daya alamnya. Praktik yang terjadi disetiap organisasi bahkan pada lembaga pendidikan ialah pemimpin tidak mampu memberdayakan anak buahnya secara maksimal. Hal ini terlihat dari segi gaya komunikasi yang dibangun kadang hanya satu arah sehingga para anak buah hanya mendapatkan perintah dari atasan. Cara memimpin yang demikian dapat memicu ketidak kreatifan anak buah dan terhentinya rasa tanggung jawab atas suatu pekerjaan yang diamanahkannya, karena tidak adanya rasa "*handarbeni*" atau saling memiliki terhadap suatu pekerjaan atau tujuan lembaga.[3] Oleh karenanya pemimpin dilembaga pendidikan, harus mulai menata kembali dan merekonstruksi model kepemimpinan, gaya komunikasi satu arah dan memberikan perintah dengan pemberdayaan anak buah dengan sebaik – baiknya. Perubahan zaman bergerak sangat cepat terlebih pada masa pandemi COVID-19, segala lini kehidupan dituntut untuk bisa bergerak mengikuti arus zaman. Perubahan menuntut seluruh lini kehidupan termasuk ruang pendidikan bisa menjawab kompleksitas persoalan yang muncul dari efek perubahan. Pendidikan berkualitas akan menjadi pilihan para pelanggannya untuk menetapkan tempat ruang dialektika ilmu ini tercipta. Mutu pendidikan yang tinggi tentu selalu diawali dari pengelolaan manajemen yang berkualitas, dan di kelola oleh seorang pemimpin yang visioner, transformatif dan inovatif.[4]

Mutu pendidikan akan dapat tercapai apabila sosok pemimpin dalam lembaga tersebut mampu terus melakukan evaluasi berkelanjutan dan transformasi lembaga menuju arah yang lebih baik. Kepemimpinan transformasional adalah situasi dimana terjadi proses antara pemimpin dan pengikutnya mencapai tingkat tertinggi dalam hal moralitas dan motivasi, seperti dalam hal menegakkan kemanusiaan, keadilan, kemerdekaan, dan bukan didasarkan pada emosi, keserakahan, kecemburan ataupun suka tidak suka.[5] Pada kepemimpinan transformasional akan terus menerus melakukan upaya *transforming of visionary* dengan melibatkan secara penuh bawahan dalam

[2] Zuhud Suriono Riduan, Rizki Rahayu, "Tafsir Ayat-Ayat Al-Quran Tentang Kepemimpinan Dalam Manajemen Pendidikan Islam," *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies* 2, no. 1 (2021): 62–140.

[3] Subaidi, "Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Madrasah (Studi Kasus Di MA Matholi'ul Huda Bugel Jepara)," *Edureligia* 2, no. 2 (2018): 101–10.

[4] Binti Maunah Zainal Arifin, "Efforts to Build a Culture of Transformational Leadership in Islamic Education Institutions," *Indonesian Journal of Islamic Education Studies (IJIES)* 3, no. 2 (2020): 127–40.

[5] Chaerul Rofik, "Kepemimpinan Transformasional Dalam Lembaga Pendidikan Madrasah," *JPA* 20, no. 2 (2019): 203–26.

merumuskan visi dan mencapai visi tersebut. Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk memberi inspirasi dan memotivasi para pengikut untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar dari pada yang direncanakan. Dengan mengungkapkan suatu visi, pemimpin transformasional memberdayakan para pengikut untuk bekerja keras mencapai sasaran yang digambarkan. Visi pemimpin memberikan motivasi bagi pengikut untuk bekerja keras yakni memberikan penghargaan kepada diri sendiri.[6]

Salah satu isu penting dalam penyelenggaraan pendidikan saat ini adalah peningkatan mutu pendidikan. Undang – undang nomor 2 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pas 4 ayat 6 menegaskan bahwa : "*Pendidikan diselenggarakan dengan memberdayakan semua komponen masyarakat melalui peranserta dalam penyelenggaraan dan pengendalian mutu layanan pendidikan*". Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan atau sekolah, setiap lembaga pendidikan akan selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lulusan. Merupakan sesuatu yang mustahil jika pendidikan/sekolah dapat menghasilkan lulusan yang bermutu, akan tetapi tidak melalui proses pendidikan yang bermutu.[7]

Kepemimpinan dalam suatu lembaga pendidikan akan banyak berperan dalam lajunya perkembangan lembaga pendidikan yang dikelola.[8] Lembaga pendidikan yang kian maju dan modern sangat membutuhkan model kepemimpinan yang baik serta berkarakter, sehingga mampu mengoptimalkan organisasi sesuai dengan asas-asas dari manajemen pendidikan yang berlaku.[9] Keberhasilan suatu lembaga pendidikan tidak hanya menghasilkan output yang baik dalam produktifitasnya, namun juga prestasi dari semua element yang terlibat aktif di dalam keorgansiasian yang dikelola oleh seorang pemimpin dalam lembaga pendidikan tersebut. Pemimpin yang mampu melakukan gerak transformasi pada lembaga yang dipimpinnnya maka akan memberikan dampak baik pada lembaga pendidikan tersebut, yakni muncul kebersamaan antar elemen yang ada pada lembaga tersebut. Sehingga visi dan tujuan yang akan dicapai akan lebih mudah untuk terealisasi dengan baik, melalui layanan yang optimal. Memandang hal tersebut, penting untuk dikaji lebih dalam strategi kepemimpinan transformasional di lembaga pendidikan Islam dalam meningkatkan mutu pelayanan, sebagai upaya memberikan kontribusi fikir terhadap peningkatan mutu. Adapun tulisan ini fokus pada dua masalah yaitu: pertama, definisi dan urgensi kepemimpinan

[6] Syamsul Qomar, "Kepemimpinan Transformasional Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Madrasah Tarbiyah Islamiah (MTI) Canduang," *Al - Fikrah* II, no. 1 (2014): 59–70.

[7] Agung Dwi Bahtiar El Rizaq, "Kepemimpinan Transformasional Dalam Mewujdukan Budaya Madrasah Berkualitas Di Madrasah Aliyah Istimewa Amanatul Ummah Pacet Mojokerto," *Quality Jurnal of Empirical Research in Islamic Education* 9, no. 2 (2021): 263–78.

[8] Bach Yunof Candra Leni Nurmiyati, "Kepemimpinan Transformasional Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Anak Usia Dini," *Al - Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 03, no. 02 (2019): 13–24.

[9] Muhammad Fatih Rusydi Syadzili, "Polarisasi Tahapan Kepemimpinan Transformatif Pendidikan Islam," *Al - Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 03, no. 01 (2019): 55–81.

transformasional di lembaga pendidikan Islam, dan kedua, implementasi strategi kepemimpinan transformasional di lembaga pendidikan Islam.

STAIT Yogyakarta merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang ada di Kota Yogyakarta, yang memiliki atmosfer keilmuan dan atmosfer akademik yang bernafaskan keislaman. Bidang kajian ilmu yang dikaji yakni bidang pendidikan Islam dan Manajemen Pendidikan Islam. Meski demikian STAIT Yogyakarta merupakan kampus swasta yang merasakan dampak ditengah hantaman pandemi COVID-19. Oleh karenanya perlu untuk dikaji strategi kepemimpinan transformasional di STAIT Yogyakarta kaitannya dalam peningkatan layanan mutu pendidikan dalam memberikan pelayanan pada pelanggannya yakni para mahasiswa.

METODE

Jenis penelitian yang di gunakan ialah kualitatif. Menurut Sugiyono penelitian kualitatif merupakan metode yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti sebagai instrument kunci,[10] maksud penelitian dalam kondisi objek yang alamiah ialah lawan dari eksperimen.Sumber data kualitatif di dapatkan berdasarkan apa yang di sampaikan oleh objek penelitian saat wawancara dan pengambilan data terkait. Penelitian ini menggunakan penedekatan kualitatif karena berdasar pada rumusan masalah serta tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian. Tujuan dari penelitian ini ialah ingin mengungkap secara langsung sejauh mana keberhasilan pola kepemimpinan transformasional dalam peningkatan mutu layanan pendidikan di STAIT Yogyakarta.Penelitian ini bersifat analitis kualititaif. Analitis kualitatif digunakan untuk mengumpulkan informasi dari suatu peristiwa yang terjadi, tidak digunakan untuk mengukur hipotesis tertentu tetapi untuk menggambarkan serta mendeskripsikan dan menganalisis secara apa adanya suatu keadaan dan variable yang terjadi.[11] Peneliti memilih penelitian ini dengan pendekatn fenomenologi karena peneliti menginginkan dapat informasi yang mendalam dari fokus penelitian tentang kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan di STAIT Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan selama kurun waktu Tanggal 25 Maret 2022 hingga 15 April 2022. Adapaun informan penelitian ialah Ketua STAIT Yogyakarta, Wakil Ketua STAIT Yogyakarta, Perwajilan Dosen, dan Karyawan, serta mahasiswa.

Pemeriksaan keabsahan data menggunakan triangulasi sumber dan Teknik.[12] Triangulasi merupakan Teknik yang digunakan peneliti untuk memeriksa keabsahan data dengan memanfaatkan

[10] Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D Ed.," *(Bandung : CV Alfabeta, 2016)*, n.d., 219; Rulam Ahmadi, "Metodologi Penelitian Kualitatif, Yogyakarat : Ar - Ruzz Media," 2016; Asep Kurniawan, "Metodologi Penelitian Pendidikan, Bandung : Remaja Rosdakarya.," 2018.

[11] Irkhamiyati, "Evaluasi Persiapan Perpustakaan Stikes ' Aisyiyah Yogyakarta," *Berkala Ilmu Perpustakaan Dan Informasi* 13, no. 1 (2017): 37–46.

[12] Ilyas, "Pendidikan Karakter Melalui Homeschooling," *Journal of Nonformal Education* 2, no. 1 (2016), https://doi.org/10.15294/jne.v2i1.5316.

sesuatu di luar data yang tujuannya untuk mengecek atau membebandingkan terhadap data yang di peroleh.[13]Triangulasi yang digunakan ialah triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber merupakan metode yang digunakan untuk membandingkan data dengan proses pengecekan data melalui beberapa sumber kemudian dideskripsikan, dikategorikan dan dispesifikasikan kemudian di simpulkan. Adapun triangulasi teknik merupakan proses pengecekan data dengan sumber yang sama melalui teknik berbeda yakni data yang diperoleh saat wawancara dilakukan pengecekan dengan data hasil observasi dan dokumentasi.[14]

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Kepemimpinan Transformasional Di Lembaga Pendidikan Islam

Kepemimpinan merupakan suatu hal yang penting dalam setiap organisasi, tidak terkecuali dalam lembaga pendidikan Islam. Hadirnya sosok pemimpin sangat memiliki peran penting dalam Langkah gerak organisasi. Didalam lembaga pendidikan Islam pun demikian, untuk mencapai suatu tujuan dan visinya diperlukan kepemimpinan yang cakap dalam membangun komunikasi elemen lembaga dan juga mampu mengubah semangat elemen untuk memiliki rasa tanggung jawab yang sama dalam meraih tujuan lembaga.

Sebagaimana menurut hasil wawancara dengan Ketua STAIT Yogyakarta dijelaskan "maju mundurnya lembaga apapun itu tergantung dari kemampuan manajerial seorang pemimpin, dan ide besar pemimpinnya. Mustahil lembaga pendidikan menjadi lebih baik jika pemimpinnya tidak memiliki inovasi dan ide besar untuk perubahan".[15] Senada dengan pernyataan ini dipaparkan terkait dengan kepemimpinan transformasional merupakan salah satu model kepemimpinan yang mampu mengubah kondisi dalam lembaga pendidikan Islam. Kepemimpinan transformasional perubahan dari gaya pemimpin yang kharismatik. Makna lain dari hal tersebut adalah tidak semua pemimpin yang kharismatik merupakan pemimpin yang transformasional, namun semua pemimpin yang transformasional merupakan pemimpin yang kharismatik.[16]

Menurut penuturan Ketua STAIT Yogyakarta dalam wawancaranya mengatakan bahwa "kepemimpinan transformatif ialah sebuah pola manajerial yang beriorientasi pada perubahan, senada dengan yang ditegaskan Allah Swt pada kita bahwa kita juga harus selalu melakukan perubahan untuk mengubah nasib kita. Maka transformatif itu ialah perubahan baik secara mendasar maupun menyeluruh maka kepemimpinan transformatif menurut hemat saya adalah kepemimpinan yang mampu membawa dampak perubahan besar bagi lembaga yang dipimpinnya."[17]

---

[13] L.J. Moleong, "Metode Penelitian Kualitatif, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.," 1993.

[14] Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D* (Bandung: Alpabeta, 2011); Sugiyono, "Metode Penelitian Kombinasi," 2018.

[15] Syarifudin, "Hasil Wawancara Ketua STAIT Yogyakarta, Pukul 13.00 WIB, 5 April 2022," n.d.

[16] Nur Arifah, "Tahapan Kepemimpinan Transformasional," *Murobbi : Jurnal Ilmu Pendidikan* 5, no. 2 (2021): 333–52.

[17] Syarifudin, "Hasil Wawancara Ketua STAIT Yogyakarta, Pukul 13.00 WIB, 5 April 2022."

Menurut hasil wawancara dengan dosen STAIT Yogyakarta memeberikan gambaran bahwa "kepemimpinan transformasional itu memimpin tidak sekedar memimpin namun lebih daripada itu yakni mampu memeberikan dorongan positif bagi seluruh civitas untuk beralih atau dalam Bahasa agamanya hijrah dari sesuatu yang kurang baik menuju perubahan yang lebih baik."[18]

Disisi lainnya dinyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berorientasi kepada proses membangun komitmen menuju sasaran organisasi dan memberi kepercayaan kepada para pengikut untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut. Teori kepemimpinan transformasional mempelajari cara para pemimpin mengubah budaya organisasi dan menata struktur organisasi serta melakukan strategi-strategi manajemen untuk mencapai sasaran organisasi.[19]

Menurut Burns dalam Safaria Kepemimpinan transformasional dicirikan sebagai pemimpin yang berfokus pada pencapaian perubahan nilai-nilai, kepercayaan, sikap, perilaku, emosional, dan kebutuhan bawahan menuju perubahan yang lebih baik di masa depan. Menurut Robbins & Judge pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya.[20]

Menurut O'Leary dalam Pradana & Martha Kepemimpinan Transformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang manajer bila dia ingin suatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja melampaui status quo organisasi mencapai serangkaian sasaran organisasi yang sepenuhnya baru.[21]Sedangkan kepemimpinan transformasional di lembaga pendidikan Islam adalah sebuah model seorang pemimpin yang lebih mengutamakan keberanian dalam memberikan kesempatan dan mendorong setiap warga di lembaga tersebut agar bersedia tanpa memiliki paksaan, serta ikut berperan aktif untuk mencapai tujuan lembaga.

Dari pemaparan pengertian diatas maka dapat kita tarik sebuah benang merah bahwa kepemimpinan transformasional ialah kepemimpinan yang mampu mengubah kondisi lembaga yang dipimpinannya untuk terus melakukan transforming of visionary, mentransformasikan visinya menjadi rrealitas nyata sebagai usaha untuk mewujudkan tujuannya. Berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja di lembaga pendidikan Islam, yang berperan dalam hal ini adalah seorang pimpinan. Maka, dengan tujuan terwujudnya perubahan yang efektif dalam organisasi, sangatlah diperlukan penerapan model kepemimpinan yang transformasional. Untuk mengimplementasi,

[18] Diningrum Citraningsih, "Hasil Wawancara Dosen STAIT Yogyakarta, Pukul 13.30 WIB, 9 April 2022," n.d.

[19] Iwan Sopwandin, "Paradigma Baru Kepemimpina Madrasah," *Al - Idarah : Jurnal Kependidikan Islam* 9, no. 2 (2019): 149–58; Muhammad Iqbal, "Kepemimpinan Transformasional Dalam Upaya Pengembangan Sekolah/Madrasah," *Pionir : Jurnal Pendidikan* 10, no. 3 (2021): 119–29.

[20] Abdul Kholiq, "Model Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah," *Jurnal Ilmiah Studi Islam* 17, no. 1 (2017): 34–52.

[21] Tasman Hamami Lola Fadilah, "Kepemimpinan Transformasional Dalam Pendidikan Islam," *Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan* 3, no. 6 (2021): 4186–97.

seorang pimpinan lembaga pendidikan Islam, seharusnya mempunyai cara-cara yang transformasional dalam mendorong tumbuhnya perilaku individu ke arah perubahan yang diharapkan. Oleh karenanya, seorang pimpinan lembaga pendidikan Islam dapat melakukan langkah-langkah yang strategis, untuk mewujudkan hal tersebut.

Pemimpin yang transformatif memiliki orientasi pada nilai perubahan, sistem yang ada akan dibawa pada perubahan yang jauh lebih baik, Karena orientasi itulah maka pemimpin yang transformatif cenderung memiliki sikap yang terbuka demi perubahan tersebut. Perubahan yang dicapai tentunya sesuai dengan visi dan misi lembaga yang dipimpinnya.

Penerapan Model Kepemimpinan Transformasional Di Lembaga Pendidikan Islam

Kepemimpinan dalam lembaga pendidikan Islam memiliki pengaruh yang sangat penting untuk kemajuan lembaga, suatu lembaga akan mengalami kemajuan pesat atau kemunduran, sedikit banyak dipengaruhi oleh peran pemimpinnya. Pemimpin yang tidak memiliki kecakapan dalam mengelola lembaga dengan penuh dedikasi yang baik maka dapat dipastikan kemjaun lembaga tidak akan dapat tercapai dengan baik. Sehingga diperlukan sebuah terobosan model kepemimpinan yang mampu untuk megelola lembaga tersebut agar tujuan dan juga visinya dapat tercapai dengan gemilang.

Model kepemimpinan transformasional dipandang mampu untuk menjawab tantangan bagi lembaga pendidikan Islam agar menjadi lembaga yang memiliki kualitas pelayanan yang baik. Dikarenakan dalam kepemimpinan transfomasional hadirnya seorang pemimpin tidak hanya sekedar memberikan perintah pada bawahan tetapi memberikan semangat transformatif dalam mengembangkan visi misi lembaga untukdirealisasikan secara nyata dengan kebersamaan dan tanggung jawab.[22]

Dari hasil penelitian yang dilakukan dosen STAIT Yogyakarta menyatakan bahwa “di kampus ini yang kami rasakan dari model kepemimpinan ketua STAIT yang sekarang ialah beliau sangat terbuka dengan berbagai masukkan dari bawahan, lalu beliau sangat mendukung bawahan untuk melakukan inovasi utamanya dalam hal pembelajaran. Misalnya kemarin saat tinggi – tingginya wabah kami sebagai dosen diberikan kewenangan full bagaimana penyampaian materi ke mahasiswa sesuai dengan konsep kreatifitas kami. Lalu dari segi kemajuan institusi bahwa ada satu perubahan yang dilakukan yakni restorasi kampus yang insyaallah kami sedang membangun kampus baru di Jalan Wates. Keputusan ini diambil karenan ketua STAIT dan pimpinnan menginginkan kampus ini dapat menjadi universitas.”[23]

[22] Supriyanto Muhammad Hamzah Al Faruq, “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Guru,” *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan (JDMP)* 5, no. 1 (2020): 68–75.

[23] Diningrum Citraningsih, “Hasil Wawancara Dosen STAIT Yogyakarta, Pukul 13.30 WIB, 9 April 2022.”

Hal senada juga disampaikan oleh karyawan STAIT Yogyakarta dalam sebuah wawancara menyatakan "disini kit aitu diajak untuk terus melakukan inovasi, apapun itu. Kalau saya kebetulan dibagian pengelolaan sarana dan prasarana maka pimpinan selalu meminta untuk penataan ruang yang tidak hanya monoton, misalnya setiap 3 bulan untuk tata letak posisi ruang dosen ini kita upgrade, agar tidak terjadi kebosanan dalam melaksanakan tugas kerja."[24] Dari dua hasil penelitian lapangan diatas maka dapat kita ketahui kepemimpinan di STAIT Yogyakarta memiliki orientasi perubahan baik secara fisik maupun juga sistem pelayanan pembelajarannya. Hal itu dilakukan karena ada satu tujuan besar cita – cita pimpinan STAIT Yogyakarta ingin mengubah status kampus menjadi universitas yang cakupan keilmuannya lebih luas.

Ciri para pemimpin yang transformatif lebih mementingkan revitalisasi para pengikut dan organisasinya secara menyeluruh ketimbang memberikan instruksi- intruksi yang bersifat *top down*. Pemimpin yang transformatif lebih memposisikan diri mereka sebagai mentor yang bersedia menampung aspirasi para bawahannya. Pemimpin yang transformatif lebih menekankan pada bagaimana merevitalisasi institusinya, baik dalam level organisasi maupun negara.[25]Secara lebih detil, para pemimpin yang trasformatif memiliki ciri-ciri berikut : *Pertama*, pemimpin transformative memiliki karismatik. *Kedua*, mereka senantiasa menghadirkan stimulasi intelektual. Artinya, mereka selalu membantu dan mendorong para pengikutnya untuk mengenali ragam persoalan dan cara-cara untuk memecahkannya. *Ketiga*, pemimpin yang transformatif memiliki perhatian dan kepedulian terhadap setiap individu pengikutnya. Mereka memberikan dorongan, perhatian, dukungan kepada pengikutnya untuk melakukan hal yang terbaik bagi dirinya sendiri dan komunitasnya. *Keempat*, pemimpin transformatif senantiasa memberikan motivasi yang memberikan inspirasi bagi pengikutnya dengan cara melakukan komunikasi secara efektif dengan menggunakan simbol-simbol, tidak hanya menggunakan bahasa verbal. *Kelima*, mereka berupaya meningkatkan kapasitas para pengikutnya agar bisa mandiri, tidak selamanya tergantung pada sang pemimpin. *Keenam*, para pemimpin transformatif lebih banyak memberikan contoh ketimbang banyak berbicara. Artinya, Ada sisi keteladanan yang dihadirkan kepada para pengikutnya dengan lebih banyak bekerja ketimbang banyak berpidato yang berapi-api tanpa disertai tindakan yang konkrit.[26]

Sedangkan menurut Robbins dan Judge ciri kepemimpinan transformative yakni : *pertama* Pengaruh Ideal (Idealized Influence), Pengaruh Ideal adalah perilaku pemimpin yang memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, serta mendapatkan respek dan kepercayaan bawahan. *Idealized influence* disebut juga sebagai pemimpin yang kharismatik, dimana pengikut memiliki keyakinan yang mendalam pada pemimpinnya, merasa bangga bisa bekerja dengan pemimpinnya,

[24] Sulis, "Hasil Wawancara Karyawan STAIT Yogyakarta, 12.30 WIB, 8 April 2022," n.d.

[25] Fajar Ramadhani Mashuri, "Kepemimpinan Transformasional Dalam Prespektif Pendidikan Islam," *El- Hikmah* 14, no. 1 (2020): 1–22.

[26] Hanik Fauziyah, "Manajemen Kepemimpinan Transformasional Di Bidang Pendidikan Terhadap Kedisiplinan Mutu Pendidikan," *Realita* 15, no. 1 (2017): 1–15.

dan memercayai kapasitas pemimpinnya dalam mengatasi setiap permasalahan. *Kedua* Motivasi Inspirasional (Inspirational Motivation), Motivasi Inspirasional adalah perilaku pemimpin yang mampu mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menyampaikan visi bersama secara menarik dengan menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan upaya bawahan dan mengispirasi bawahan untuk mencapai tujuan yang menghasilkan kemajuan penting bagi organisasi.

Ketiga Stimulasi Intelektual (Intellectual Stimulation), Stimulasi Intelektual adalah perilaku pemimpin yang mampu meningkatkan kecerdasan bawahan untuk meningkatkan kreativitas dan inovasi mereka, meningkatkan rasionalitas, dan pemecahan masalah secara cermat. *Keempat* Pertimbangan Individual (Individualized Consideration), Pertimbangan Individual adalah perilaku pemimpin yang memberikan perhatian pribadi, memperlakukan masing-masing bawahan secara individual sebagai seorang individu dengan kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda, serta melatih dan memberikan saran. Individualized consideration dari Kepemimpinan transformasional memperlakukan masing-masing bawahan sebagai individu serta mendampingi mereka, memonitor dan menumbuhkan peluang.[27]

Dari ciri diatas, ditemukan dalam penelitian bahwa pemimpin di STAIT Yogyakarta memiliki rasa peduli dan selalu memberikan stimulasi dalam pemecahan persoalan yang dihadapi lembaga, hal ini dipaparkan oleh karyawan STAIT Yogyakarta "Di kampus ini kami juga didorong untuk terus mengupgrade pengetahuan kita, terlebih para dosen juga didorong untuk study lanjut sebagai peningkatan kulitas diri dan tentu harapannya berdampak pada lembaga."[28] Senada dengan pernyataan diatas juga disampaikan oleh dosen bahwa "kebetulan dikampus ini dosen yang doctor masih sedikit, sehingga ada beberapa dosen disini yang dipacu dan dimotivasi untuk melanjutkan study S3 termasuk saya."[29]

Dari pemaparan tentang ciri kepemimpinan transformatif diatas dan hasil penelitian maka model ini perlu diterapkan di lembaga pendidikan Islam agar dengan model tersebut lembaga pendidikan Islam mampu untuk meuwujudkan visi dan misinya dengan penuh tanggung jawab bersama. Hadirnya pemimpin transformative di lembaga pendidikan Islam akan membawa perubahan tentu perubahan itu merupakan cirikhas dari model kepemimpinan ini yang selalu melakukan *transforming of visionary*. Lembaga pendidikan Islam perlu memiliki pemimpin yang transformative karena elemen yang ada dilembaga tersebut membutuhkan pemimpin yang mampu untuk memberikan pelayanan yang terbaik dan mau mendengar kebutuhan dari para bawahannya.

[27] Vastha Vusvitha, Zainal Berlian, and Dewi Warna, "Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Mutu Tenaga Kependidikan," *Studi Manageria : Jurnal Manajemen Pendidikan* 2, no. 1 (2020): 13–26.

[28] Widia, "Hasil Wawancara Karyawan STAIT Yogyakarta, 13.30 WIB, 8 April 2022," n.d.

[29] Diningrum Citraningsih, "Hasil Wawancara Dosen STAIT Yogyakarta, Pukul 13.30 WIB, 9 April 2022."

Strategi Kepemimpinan Transformasional Dalam Peningkatan MutuLayanan Pendidikan Di STAIT Yogyakarta

Secara etimologis, mutu merupakan kadar, baik buruknya sesuatu, kualitas, taraf/derajat, kepandaian atau kecerdasan. Secara umum, mutu merupakan gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuan dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat. Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mencakup input, proses, dan output pendidikan.[30]Mutu dalam pelayanan pendidikan sangat penting untuk terus dikembangkan dan diperbaiki, sebab masyarakat akan melihat suatu lembaga dilihat dari mutu yang ada pada lembaga tersebut. Lembaga pendidikan Islam semakin memiliki mutu yang tinggi maka akan banyak masyarakat yang mengaksesnya untuk kepentingan pendidikan bagi putra – putrinya. Namun demikian sebaliknya, mutu yang tidak jelas akan membuat kepercayaan masyarakat menurun dan hilang terhadap lembaga tersebut.

Pengertian kualitas atau mutu dapat dilihat dari konsep secara absolut dan relatif. Dalam konsep absolut sesuatu (barang) disebut berkualitas bila memenuhi standar tertinggi dan sempurna. Artinya, barang tersebut sudah tidak ada yang melebihi. Bila diterapkan dalam dunia pendidikan konsep kualitas absolut ini bersifat elitis karena hanya sedikit lembaga pendidikan yang akan mampu menawarkan kualitas tertinggi kepada peserta didik dan hanya sedikit siswa yang akan mampu membayarnya. Sedangkan, dalam konsep relatif, kualitas berarti memenuhi spesifikasi yang ditetapkan dan sesuai dengan tujuan (*fit for their purpose).*[31]Kualitas dalam konsep relatif berhubungan dengan produsen, maka kualitas berarti sesuai dengan spesifikasi yang ditetapkan pelanggan.[32]

Menurut Oemar Hamalik, pengertian mutu dapat dilihat dari dua sisi, yaitu segi normatif dan segi deskriptif. Dalam artian normatif, mutu ditentukan berdasarkan pertimbangan (kriteria) intrinsik dan ekstrinsik. Berdasarkan kritria intrisik, mutu pendidikan merupakan produk pendidikan yakni manusia yang terdidik sesuai dengan standar ideal. Berdasarkan kriteria ekstrinsik, pendidikan merupakan instrumen untuk mendidik, tenaga kerja yang terlatih. Dalam artian deskriptif, mutu ditentukan berdasarkan keadaan hasil tes prestasi belajar.[33]

Korelasi mutu dengan pendidikan, sebagaimana pengertian yang dikemukakan oleh Dzaujak Ahmad, bahwa mutu pendidikan adalah kemampuan lembaga pendidikan Islam dalam pengelolaan secara operasional dan efisien tehadap komponen-komponen yang berkaitan dengan lembaga

[30] Muarif Mahmud Suhada, "Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Ibtidaiyah Muhamamdiyah Madureso Kecamatan Kuwarasan Kabupaten Kebumen," *Jurnal Ar - Rihlah Inovasi Pengembangan Pendidikan Islam* 4, no. 2 (2019): 68–89.

[31] Vusvitha, Berlian, and Warna, "Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Mutu Tenaga Kependidikan."

[32] Malik Fatoni, "Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Guru Di MTs Nurul Falah Talok Kresek Kabupaten Tangerang," *Tarbawi* 3, no. 02 (2017): 168–82.

[33] Fauziyah, "Manajemen Kepemimpinan Transformasional Di Bidang Pendidikan Terhadap Kedisiplinan Mutu Pendidikan."

sehingga menghasilkan nilai tambah terhadap komponen tersebut menurut norma/standar yang berlaku.[34]Dari uraian mutu diatas maka dapat kita tarik sebuah benang merah bahwa mutu pendidikan merupakan sebuah kemampuan yang dikembangkan untuk mengefektifkan dan mengfisiensikan sumber daya yang ada dalam lembaga untukmencapai hasil yang terbaik dan berkualitas. Ada beberapa tahap atau strategi bagi pemimpin transformative dalam membangun mutu dilembaga yang ia pimpin, setkurang -kurangnya sbegaia berikut :Pertama *Idealized influence*, pemimpin memberikan teladan contoh dalam berperilaku sebagai *role model* daripada komitmen, perilaku maupun untuk anggotanya. Pemimpin tidak menyalahkan kekuasaannya bagi kepentingan pribadi, mau menanggung resiko bersama-sama, memberikan perhatian lebih terhadap kebutuhan para anggotanya, memberikan misi dan *sense of mission* serta menanamkan rasa bangga kepada para anggotanya. Melalui hal ini, anggota organisasi akan memberikan *respect*, kagum, dan kepercayaan kepada pemimpinnya, sehingga mereka akan memiliki keinginan untuk melakukan hal yang telah mereka teladani dari sang pemimpin. Hal ini akan memberi manfaat yang besar bagi rancangan perubahan, khususnya yang bersifat fundamental dan radikal.

Kedua *Inspirational motivation*, pemimpin memberikan motivasi dan inspirasi bagi anggotanya dengan cara memberikan gambaran ekspektasi tinggi secara jelas, dengan berbagai simbol-simbol sebagai upaya memfokuskan dan mengekspresikan tujuan penting melalui berbagai cara yang sederhana. Ketiga *Intellectual stimulation*, pemimpin tranformasional berusaha untuk mewujudkan atmosfer yang kondusif untuk perkembangan kreatifitas dan inovasi para anggotanya. Pertukaran fikiran dan perbedaan pendapat akan mewarnai jalannya organisasi dan akan menjadi hal yang lumrah terjadi nantinya. Pemimpin dituntut mendorong para anggotanya dalam mewujudkan berbagai ide baru dan solusi yang kreatif terhadap masalah-masalah yang tengah dihadapi oleh organisasi. Oleh karenanya, para anggota harus berpartisipasi dalam proses perumusan masalah dan pencarian solusi terhadap masalah tersebut. Keempat *Individualized consideration*, pemimpin memberi pelayanan khusus kepada para anggota agar berkembang hingga berprestasi, dengan memposisikan diri sebagai seorang coach (pelatih) atau mentor (penasehat). Melalui interaksi setiap individu ini, diharapkan prestasi para anggota akan dapat dimaksimalkan.[35]

Dampak sikap kepemimpinan transformasional dapat memberikan rangsangan pengaruh untuk tenaga pendidik berupa; memberikan contoh perilaku inovatif, memberikan pemikiran yang intelektual, mengajak tenaga pendidik dan karyawan untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan, mengarahkan visi dan misi, memberikan konsultasi, memberikan umpan balik yang positif dan

[34] Rahman Afandi, "Efektivitas Kepemimpinan Transformasional Pesantren Bagi Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam," *Jurnal Kependidikan* 1, no. 1 (2013): 99–122.

[35] Nur Arifah, "Tahapan Kepemimpinan Transformasional."

memberikan hadiah *(reward).*[36]Dari strategi diatas maka dapat kita pahami bersama kepemimpinan transformative merupakan sebuah praktik kepemimpinan yang tidak saja memberikan perintah pada bawahan, namun memberikan contoh dan juga pemimpin hadir bukan sekedar sebagai sosok atasan dan bawahan, namun komunikasi yang dibangun ialah pemimpin sebagai partner ataupun mentor yang selalu memberikan bimbingan dan juga apresiasi pada bawahannya. Sistem demikian akan menjadi suasana kerja semakin akrab, dan saling melengkapi sehingga tujuan lembaga pendidikan Islam yang dipimpinnya akan dengan mudah tercapai.

Di STAIT Yogyakarta berdasarkan dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti bahwa dalam kaitannya :Pertama *Idealized influence,* ketua STAIT Yogyakarta selaku pimpinan tertinggi dalam lembaga tersebut memberikan contoh keteladanan bagi para bawahannya baik dosen dan karyawannya. Misalnya dalam hal kehadiran di kampus bahwa ketua selalu hadir tepat pada waktunya dan pulang juga sesuai dengan jadwal yang ditetapkan. Lalu dalam hal sepele misalnya jadwal kegiatan rapat bersama, maka ketua akan selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwalnya dan bagi bawahan yang tidak dapat hadir tepat waktu maka akan ditanya dan dinasihati agar hadir tepat waktu.[37]

Kedua *Inspirational motivation,* selain memberikan keteladanan dengan sikap, Ketua STAIT Yogyakarta juga tak enggan untuk memberikan motivasi dan juga dorongan posistif bagi para dosen dan karyawan. Hal itu terbukti seperti memberikan kesempatan study lanjut bagi dosen dan mengurangi beban kerjanya. Sebab Ketua STAIT Yogyakarta berharap akan lebih banyak dosen yang sudah S3 sehingga dorongan itu terus dilakukan. Begitupun dengan para karyawan, ketua sangat terbuka hal ini dibuktikan ketika ada karyawan yang sekiranya membutuhkan arahan dan juga masukkan maka ketua akan sigap untuk segera memberikan arahannya dan juga pertimbangan untuk kebaikan lembaga.[38]

Ketiga *Intellectual stimulation,* kondusifitas di STAIT Yogyakarta ialah terlihat dari tata letak kampusnya didesain dengan banguan dan lingkungan yang asri. Serta yang terpenting adalah Ketua membangun suasana kerja yang penuh dengan kerjasama bukan kompetisi. Hal itu terbukti ketika ada dosen yang melalukan tugas study maka beban kinerjanya diberikan keringanan. Keempat *Individualized consideration,* Ketua STAIT Yogyakarta memberikan dorongan agar para bawahan yakni khususnya dosen untuk berkemebang dalam kaitannya bidang akademik. Selain diberikan kesempatan study para dosen juga didorong untuk melakukan riset – riset ilmiah yang harus diterbitkan pada jurnal nasional dan internasional. Mereka akan difasilitasi kerjasama atau

[36] Heru Wibowo, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Di Wilayah Jakarta Selatan," *Kordinat* XX, no. 2 (2021): 265–82.

[37] Sulis, "Hasil Wawancara Karyawan STAIT Yogyakarta, 12.30 WIB, 8 April 2022."

[38] Diningrum Citraningsih, "Hasil Wawancara Dosen STAIT Yogyakarta, Pukul 13.30 WIB, 9 April 2022."

kolaborasi, dan bagi para dosen yang suskes menerbitkan jurnal bereputasi maka akan dan reward tertentu baik dari Ketua ataupun Yayasan.

Dari praktik kepemimpinan transformasional di STAIT Yogyakarta tersebut maka pada kurun waktu 3 tahun terakhir yakni 2019 hingga 2022 ini STAIT Yogyakarta mengalami kemajuan dari segi peminat dan juga perkembangan institusi. Perkembangan institusi saat ini STAIT Yogyakarta membangun Gedung baru di Jalan Wates Yogyakarta, yang kelak akan difungsikan sebagai kampus terpadu dan menambah jurusan dan fakultas. Serta yang esensi ialah atmosfer akademik dilingkungan STAIT Yogyakarta sangat kondusif dan masing – masing individu memiliki kesadaran inovasi dalam menghadapi perubahan utamanya saat menghadapi pandemi COVID-19 lalu.

KESIMPULAN

Kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan yang berioerientasi pada sebuah perubahan besar bagi lembaga yang dipimpinnya. Pemimpin yang kharimastik belum tentu transformatif tetapi pemimpin transformatif sudah barang tentu kharisamatik. Di STAIT Yogyakarta ditunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif yang dibangun ialah Ketua STAIT Yogyakarta selalu hadir memberikan keteladanan, motivasi, dorongan, dan juga memeberikan fasilitas bagi bawahannya yakni dosen dan karaywan untuk terus melakukan perbaikan sesuai dengan tujuan dan visi misi yang ada di STAIT Yogyakarta. Sehingga dengan demikian tumbuh atmosfer akademik yang kondusif dan masing – masing individu civitas memiliki kesasadaran akan pentingnya inovasi dan perubahan.

DAFTAR RUJUKAN

Abdul Kholiq. "Model Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah." *Jurnal Ilmiah Studi Islam* 17, no. 1 (2017): 34–52.

Agung Dwi Bahtiar El Rizaq. "Kepemimpinan Transformasional Dalam Mewujdukan Budaya Madrasah Berkualitas Di Madrasah Aliyah Istimewa Amanatul Ummah Pacet Mojokerto." *Quality Jurnal of Empirical Research in Islamic Education* 9, no. 2 (2021): 263–78.

Asep Kurniawan. "Metodologi Penelitian Pendidikan, Bandung : Remaja Rosdakarya.," 2018.

Chaerul Rofik. "Kepemimpinan Transformasional Dalam Lembaga Pendidikan Madrasah." *JPA* 20, no. 2 (2019): 203–26.

Diningrum Citraningsih. "Hasil Wawancara Dosen STAIT Yogyakarta, Pukul 13.30 WIB, 9 April 2022," n.d.

Fajar Ramadhani Mashuri. "Kepemimpinan Transformasional Dalam Prespektif Pendidikan Islam." *El- Hikmah* 14, no. 1 (2020): 1–22.

Fatoni, Malik. "Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Guru Di MTs Nurul Falah Talok Kresek Kabupaten Tangerang." *Tarbawi* 3, no. 02 (2017): 168–82.

Fauziyah, Hanik. "Manajemen Kepemimpinan Transformasional Di Bidang Pendidikan Terhadap Kedisiplinan Mutu Pendidikan." *Realita* 15, no. 1 (2017): 1–15.

Heru Wibowo. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Di Wilayah Jakarta Selatan.” *Kordinat* XX, no. 2 (2021): 265–82.

Ilyas. “Pendidikan Karakter Melalui Homeschooling.” *Journal of Nonformal Education* 2, no. 1 (2016). https://doi.org/10.15294/jne.v2i1.5316.

Irkhamiyati. “Evaluasi Persiapan Perpustakaan Stikes ’ Aisyiyah Yogyakarta.” *Berkala Ilmu Perpustakaan Dan Informasi* 13, no. 1 (2017): 37–46.

K.A. Rahman, Ahmad Hariandi, NanangThohirin Musthofa. “Muhammad PbUH Prophecy in Leadership: The Study of Principal Leadership on Teachers at One Indonesian Pesantren.” *Ta’dib : Journal of Islamic Education* 22, no. 2 (2017): 77–85.

L.J. Moleong. “Metode Penelitian Kualitatif, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.,” 1993.

Leni Nurmiyati, Bach Yunof Candra. “Kepemimpinan Transformasional Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Anak Usia Dini.” *Al - Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 03, no. 02 (2019): 13–24.

Lola Fadilah, Tasman Hamami. “Kepemimpinan Transformasional Dalam Pendidikan Islam.” *Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan* 3, no. 6 (2021): 4186–97.

Muarif Mahmud Suhada. “Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Ibtidaiyah Muhamamdiyah Madureso Kecamatan Kuwarasan Kabupaten Kebumen.” *Jurnal Ar - Rihlah Inovasi Pengembangan Pendidikan Islam* 4, no. 2 (2019): 68–89.

Muhammad Fatih Rusydi Syadzili. “Polarisasi Tahapan Kepemimpinan Transformatif Pendidikan Islam.” *Al - Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 03, no. 01 (2019): 55–81.

Muhammad Hamzah Al Faruq, Supriyanto. “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Guru.” *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan (JDMP)* 5, no. 1 (2020): 68–75.

Muhammad Iqbal. “Kepemimpinan Transformasional Dalam Upaya Pengembangan Sekolah/Madrasah.” *Pionir : Jurnal Pendidikan* 10, no. 3 (2021): 119–29.

Nur Arifah. “Tahapan Kepemimpinan Transformasional.” *Murobbi : Jurnal Ilmu Pendidikan* 5, no. 2 (2021): 333–52.

Qomar, Syamsul. “Kepemimpinan Transformasional Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Madrasah Tarbiyah Islamiah (MTI) Canduang.” *Al - Fikrah* II, no. 1 (2014): 59–70.

Rahman Afandi. “Efektivitas Kepemimpinan Transformasional Pesantren Bagi Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam.” *Jurnal Kependidikan* 1, no. 1 (2013): 99–122.

Riduan, Rizki Rahayu, Zuhud Suriono. “Tafsir Ayat-Ayat Al-Quran Tentang Kepemimpinan Dalam Manajemen Pendidikan Islam.” *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies* 2, no. 1 (2021): 62–140.

Rulam Ahmadi. “Metodologi Penelitian Kualitatif, Yogyakarat : Ar - Ruzz Media,” 2016.

Sopwandin, Iwan. “Paradigma Baru Kepemimpina Madrasah.” *Al - Idarah : Jurnal Kependidikan Islam* 9, no. 2 (2019): 149–58.

Subaidi. “Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Madrasah (Studi Kasus Di MA Matholi’ul Huda Bugel Jepara).” *Edureligia* 2, no. 2 (2018): 101–10.

Sugiyono. “Metode Penelitian Kombinasi,” 2018.

———. “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D Ed.” *(Bandung : CV Alfabeta, 2016)*, n.d., 219.

———. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alpabeta, 2011.

Sulis. “Hasil Wawancara Karyawan STAIT Yogyakarta, 12.30 WIB, 8 April 2022,” n.d.

Syarifudin. “Hasil Wawancara Ketua STAIT Yogyakarta, Pukul 13.00 WIB, 5 April 2022,” n.d.

Vusvitha, Vastha, Zainal Berlian, and Dewi Warna. “Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Mutu Tenaga Kependidikan.” *Studi Manageria : Jurnal Manajemen Pendidikan* 2, no. 1 (2020): 13–26.

Widia. “Hasil Wawancara Karyawan STAIT Yogyakarta, 13.30 WIB, 8 April 2022,” n.d.

Zainal Arifin, Binti Maunah. “Efforts to Build a Culture of Transformational Leadership in Islamic Education Institutions.” *Indonesian Journal of Islamic Education Studies (IJIES)* 3, no. 2 (2020): 127–40.