

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepemimpinan Transformatif

1. Pengertian Kepemimpinan Transformatif

Secara etimologis, kata "kepemimpinan" berakar dari kata dasar "pimpin" yang dalam tata bahasa Indonesia bermakna mengarahkan, membimbing, menuntun, memandu, atau menunjukkan jalan kepada sekelompok orang menuju suatu sasaran, target, dan cita-cita tertentu yang telah disepakati Bersama (Handayani, dkk., 2023). Dalam perspektif kebahasaan Inggris, kepemimpinan dipadankan dengan kata *leadership* yang bersumber dari kata kerja *to lead*. Kata ini mengindikasikan posisi seseorang yang berada di garis terdepan, mengambil inisiatif strategis, serta memiliki kapasitas untuk mempengaruhi pergerakan, keputusan, dan pola pikir orang-orang yang mengikutinya.

Dalam konteks ilmu manajemen dan perilaku organisasi modern, kepemimpinan tidak sekadar dipahami sebagai seni (*art*) atau ilmu (*science*) dalam mengelola sumber daya, melainkan sebuah dinamika relasional yang kompleks, fleksibel, dan multidimensional. Kepemimpinan adalah integrasi antara kompetensi manajerial, kewibawaan emosional, legitimasi sosial, kecerdasan spiritual, dan kepekaan situasi yang memungkinkan seorang individu untuk mengordinasikan, menggerakkan, serta mengoptimalkan seluruh potensi sumber daya manusia (SDM) dan sumber daya non-manusia agar dapat bekerja secara harmonis, efektif, dan efisien demi tercapainya tujuan strategis organisasi (Yukl, 2020).

Adapun istilah "transformatif" berakar dari kata *transformation* yang merujuk pada suatu proses perubahan bentuk, struktur, sifat, karakter, atau paradigma secara mendasar, menyeluruh, dan berkesinambungan menuju tataran yang lebih maju, progresif, dan sempurna (Deng, dkk., 2022). Transformasi harus dibedakan secara tegas dari sekadar perubahan superfisial (*superficial change*) atau penyesuaian administratif berskala

kecil. Perubahan biasa sering kali hanya menyentuh tataran prosedur teknis tanpa mengubah nilai dasar, sedangkan transformasi mengimplikasikan pergeseran paradigma (*paradigm shift*) yang meresap ke dalam akar filosofis, iklim organisasi, dan budaya kerja (Harsoyo, 2022).

Secara terminologis dalam disiplin manajemen pendidikan dan perilaku organisasi, kepemimpinan transformatif dipahami sebagai suatu model kepemimpinan visioner yang berfokus pada upaya mengubah kesadaran, sistem nilai, keyakinan, serta motivasi internal para anggota atau bawahan. Pemimpin transformatif berupaya menggeser orientasi bawahan dari sekadar pemenuhan kebutuhan kognitif dan finansial jangka pendek menuju komitmen moral yang lebih tinggi, sehingga mereka tergerak untuk berkontribusi secara maksimal melampaui ekspektasi standar demi tercapainya visi dan keberlanjutan organisasi (Northouse, 2021).

Dalam konteks manajemen pendidikan Islam, khususnya pada tingkatan Sekolah Dasar seperti SD Al Amin Kota Bandung, kepemimpinan transformatif dimaknai sebagai upaya manajerial, kultural, dan spiritual yang dilakukan secara sadar oleh kepala madrasah untuk merekonstruksi budaya, tradisi, dan iklim kerja sekolah. Perubahan tersebut diwujudkan melalui pergeseran dari pola pengelolaan yang kaku, birokratis, dan statis menuju budaya sekolah yang adaptif, inovatif, berdaya saing tinggi, dan sarat dengan nilai-nilai religiusitas Al-Qur'an (Fauzi & Hidayat, 2022).

Landasan konseptual mengenai kepemimpinan transformatif berkembang pesat melalui riset-riset empiris dalam disiplin perilaku organisasi. Northouse (2021) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformatif terjadi ketika pimpinan mampu memperluas wawasan dan minat para anggota, membangkitkan kesadaran kolektif atas visi organisasi, serta menggerakkan mereka untuk melihat jauh melampaui kepentingan diri sendiri (*self-interest*) demi kebaikan bersama. Pimpinan transformatif mengarahkan pengaruhnya bukan melalui paksaan, melainkan melalui penanaman nilai-nilai luhur dan dorongan moral.

Kajian dalam jurnal-jurnal nasional di Indonesia memperkuat urgensi penerapan gaya kepemimpinan ini di lembaga Pendidikan Nengsih, dkk., (2020). menegaskan bahwa kepemimpinan transformatif kepala sekolah memiliki peran strategis sebagai akselerator dalam membangun budaya organisasi pendidikan yang adaptif dan inklusif. Lebih lanjut, Kharisma, dkk., (2021) menemukan bahwa dalam konteks sekolah berorientasi Al-Qur'an, kepemimpinan transformatif terbukti sangat efektif untuk menggerakkan seluruh warga sekolah dalam merealisasikan visi keagamaan menjadi kebiasaan harian yang nyata.

Sementara itu, dalam buku referensi utamanya, Yukl (2020) menegaskan bahwa kepemimpinan transformatif adalah kemampuan pimpinan dalam mempengaruhi sikap, persepsi, dan membina rasa kepatuhan serta loyalitas bawahan sehingga timbul rasa hormat dan kekaguman yang mendalam terhadap pimpinan. Pemimpin tidak hanya memberikan motivasi emosional, tetapi juga memfasilitasi pengembangan intelektual dan profesionalisme anggota agar tangguh menghadapi dinamika perubahan lingkungan.

Sintesis dari berbagai pandangan ahli di atas mengarahkan pada pemahaman bahwa kepemimpinan transformatif merupakan suatu proses manajerial, sosial, dan spiritual yang komprehensif serta berkesinambungan dalam mempengaruhi, memotivasi, dan mengembangkan seluruh potensi sumber daya manusia organisasi secara fundamental. Proses transformatif ini dijalankan melalui perumusan dan penanaman visi yang jelas, pemberian contoh keteladanan moral yang nyata, serta stimulasi pemikiran yang kritis dan inovatif sehingga seluruh warga sekolah tergerak secara sadar dan sukarela untuk mencapai performa kerja terbaik demi kemajuan dan keunggulan organisasi secara produktif, efektif, dan efisien (Northouse, 2021; Yukl, 2020).

Dalam perspektif Islam, nilai-nilai kepemimpinan transformatif memiliki kedudukan yang sangat fundamental dan berakar kuat dalam ajaran Al-Qur'an maupun Sunnah Rasulullah SAW. Seorang pemimpin dalam Islam bertindak tidak hanya sebagai pengelola administrasi duniawi

(amiril amri), melainkan sebagai pemelihara nilai (ra'in), pembawa kabar gembira (mubasysyir), pemberi peringatan (nadzir), serta pembawa perubahan moral dan spiritual ke arah yang lebih mulia. Landasan utama kepemimpinan transformatif berbasis keteladanan termaktub dalam QS. Al-Ahzab ayat 21:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا ۖ

“Sungguh, telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu,(yaitu) bagi orang yang berharap (rahmat) Allah dan (Kedatangan) hari kiamat dan yang banyak mengingat Allah “(Q.S. Al-Ahzab: 21).

Ayat Al-Qur'an tersebut secara tegas menjelaskan bahwa Rasulullah SAW merupakan pilar dan puncak keteladanan (uswah hasanah) yang sempurna dalam segala aspek kehidupan, khususnya dalam memimpin dan mentransformasi masyarakat Jahiliyah menuju peradaban Islam yang berilmu, beradab, dan berakhlak mulia. Konsep uswah hasanah mencerminkan prinsip paling krusial dalam kepemimpinan transformatif, yaitu bahwa proses perubahan nilai, sikap, dan perilaku bawahan tidak diawali dengan paksaan atau instruksi formal, melainkan bermula dari integritas, konsistensi, dan keteladanan nyata dari pimpinan itu sendiri. Prinsip ini mengajarkan bahwa seorang kepala madrasah harus menjadi teladan utama (role model) dalam kedisiplinan, kerapian, kedermawanan, serta keterlibatan aktif dalam ibadah dan literasi Al-Qur'an sebelum menuntut seluruh warga sekolah untuk menjalankan budaya religius tersebut (Nasution, Pahira, & Rinaldy, 2023).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, tampak bahwa Harsoyo (2022) menekankan aspek pengaruh nilai pada tataran organisasi secara umum, sementara kajian nasional dan Kharisma dkk. (2021) menegaskan penerapannya secara lebih spesifik pada lembaga pendidikan berorientasi Al-Qur'an, dan Yukl (2020) melengkapi keduanya dengan menegaskan dimensi kepatuhan emosional bawahan. Ketiga sudut pandang tersebut

saling menguatkan dan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif kepala madrasah tidak berdiri pada satu aspek saja, melainkan merupakan perpaduan antara pengaruh nilai, konteks keagamaan, dan relasi emosional pemimpin-bawahan.

2. Aspek- Aspek Kepemimpinan Transformatif

Menurut Mubarok (2017), kepemimpinan transformatif dalam pendidikan dapat dipahami melalui empat dimensi utama, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Keempat dimensi tersebut menggambarkan perilaku pemimpin dalam memberikan keteladanan, membangun motivasi dan visi bersama, mendorong kreativitas serta pemikiran kritis, dan memberikan perhatian terhadap kebutuhan serta perkembangan setiap anggota organisasi. Dalam penelitian ini, keempat dimensi tersebut digunakan sebagai landasan untuk menganalisis peran kepemimpinan transformatif kepala madrasah dalam menumbuhkan budaya literasi Al-Qur'an di SD Al Amin Kota Bandung :

a. Idealized Influence (Pengaruh Ideal / Keteladanan Moral)

Menurut Mubarok (2017), *idealized influence* atau pengaruh ideal berkaitan dengan kemampuan pemimpin dalam memberikan keteladanan melalui integritas, konsistensi perilaku, dan keteguhan terhadap nilai-nilai yang diyakini. Pemimpin menjadi figur yang dapat dipercaya dan dihormati oleh anggota organisasi karena menunjukkan kesesuaian antara nilai yang disampaikan dengan perilaku yang dilakukan. Dalam konteks SD Al Amin Kota Bandung, dimensi ini dapat dilihat melalui keteladanan kepala madrasah dalam kedisiplinan, keterlibatan dalam kegiatan keagamaan, serta konsistensi dalam mendukung budaya literasi Al-Qur'an.

Pemimpin yang menerapkan *idealized influence* secara konsisten akan menunjukkan standar etika dan moralitas yang tinggi, berani mengambil risiko yang terukur demi kepentingan umum, serta senantiasa mendahulukan kepentingan kolektif organisasi di atas kepentingan pribadi atau kelompoknya. Bawahan mengidentifikasi diri mereka dengan

pimpinan dan berusaha meniru standar perilaku yang ditunjukkan oleh pimpinan tersebut. Dalam konteks pengelolaan SD Al Amin Kota Bandung, kepala madrasah yang memiliki dimensi ini tidak sekadar mengeluarkan instruksi tertulis, melainkan turun langsung memberikan contoh nyata dalam pelaksanaan sholat berjamaah tepat waktu, kedisiplinan hadir, serta ketekunan dalam membaca dan mengkaji Al-Qur'an setiap harinya di lingkungan sekolah.

b. *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspiratif)

Menurut Mubarak (2017), *inspirational motivation* atau motivasi inspiratif berkaitan dengan kemampuan pemimpin dalam menyampaikan visi dan tujuan organisasi secara jelas sehingga mampu membangkitkan semangat, optimisme, dan komitmen anggota. Pemimpin tidak hanya menyampaikan perintah, tetapi juga memberikan makna terhadap tugas dan tujuan yang hendak dicapai bersama. Dalam konteks budaya literasi Al-Qur'an, kepala madrasah dapat menerapkan dimensi ini dengan memberikan motivasi kepada guru dan peserta didik mengenai pentingnya membaca, menghafal, memahami, dan mengamalkan Al-Qur'an.

Pemimpin mampu membangkitkan energi positif, optimisme, kebersamaan, serta rasa memiliki (*sense of belonging*) di antara para bawahan dengan cara memberikan makna yang mendalam terhadap setiap tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diemban. Pekerjaan harian yang terkesan rutin dan menjenuhkan diubah persepsinya oleh pimpinan menjadi bagian dari misi suci yang berdampak luas. Dalam upaya menumbuhkan budaya literasi Al-Qur'an di SD Al Amin Kota Bandung, kepala madrasah yang inspiratif mampu menyampaikan pandangan yang menggugah jiwa mengenai pentingnya membekali generasi muda dengan benteng Al-Qur'an, sehingga para guru dan staf terdorong untuk mengajar dan membimbing dengan penuh dedikasi, antusiasme, serta keikhlasan (Wulandari, dkk., 2021).

c. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual)

Menurut Mubarak (2017), *intellectual stimulation* atau stimulasi

intelektual menekankan kemampuan pemimpin dalam mendorong anggota organisasi untuk berpikir kritis, mengembangkan kreativitas, dan mencari alternatif penyelesaian masalah. Pemimpin memberikan ruang kepada anggota untuk menyampaikan gagasan, mengembangkan inovasi, dan mencoba pendekatan baru dalam melaksanakan tugas. Dalam konteks program literasi Al-Qur'an di SD Al Amin Kota Bandung, dimensi ini dapat diwujudkan melalui dorongan kepala madrasah kepada guru untuk mengembangkan metode pembelajaran membaca dan menghafal Al-Qur'an yang kreatif serta sesuai dengan kebutuhan peserta didik.

Pemimpin tidak akan mencela, mempermalukan, atau memberikan sanksi atas kesalahan yang tidak disengaja yang timbul dari ide-ide kreatif bawahan, melainkan menjadikannya sebagai sarana belajar bersama (*learning organization*). Lingkungan kerja diciptakan sedemikian rupa agar aman secara psikologis (*psychologically safe*) bagi pembaharuan. Dalam konteks program literasi Al-Qur'an di SD Al Amin, kepala madrasah dengan stimulasi intelektual akan mendorong para guru untuk terus berinovasi menciptakan metode pengajaran membaca Al-Qur'an yang menyenangkan, memanfaatkan media digital dan aplikasi interaktif, serta menyusun skema evaluasi tahfizh yang efektif dan ramah anak.

d. *Individualized Consideration* (Pertimbangan Bervariasi)

Menurut Mubarok (2017), *individualized consideration* atau pertimbangan individual menunjukkan perhatian pemimpin terhadap kebutuhan, kemampuan, perkembangan, dan kondisi setiap individu dalam organisasi. Pemimpin memberikan bimbingan dan dukungan berdasarkan kebutuhan anggota sehingga setiap individu memperoleh kesempatan untuk berkembang. Dalam konteks pengelolaan budaya literasi Al-Qur'an, dimensi ini dapat diwujudkan melalui perhatian kepala madrasah terhadap guru yang membutuhkan penguatan kompetensi serta peserta didik yang mengalami kesulitan dalam membaca dan menghafal Al-Qur'an.

Pemimpin memberikan kesempatan belajar yang adil, memberikan bimbingan sesuai dengan kebutuhan spesifik masing-masing individu,

mendengarkan keluhan bawahan secara aktif (*active listening*), serta tidak ragu memberikan pujian dan apresiasi secara personal atas capaian kerja sekecil apa pun. Dalam pengelolaan program literasi Al-Qur'an, kepala madrasah memberikan perhatian khusus bagi guru yang membutuhkan peningkatan kompetensi tahsin maupun bagi siswa yang memiliki hambatan belajar (*learning difficulties*) dengan menyediakan program pendampingan secara khusus, bersahabat, sabar, dan bertahap hingga mereka mampu mencapai tingkat kelancaran yang diharapkan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, keempat pilar *Four I's* tersebut tidak berdiri sendiri, melainkan saling berkaitan erat satu sama lain: keteladanan pada *idealized influence* menjadi dasar kepercayaan yang memperkuat efektivitas *inspirational motivation*, sementara *intellectual stimulation* dan *individualized consideration* memastikan proses transformasi berjalan partisipatif. Keterkaitan inilah yang menjadikan keempat dimensi tersebut digunakan secara utuh sebagai pedoman dalam penelitian ini.

3. Asas-Asas Kepemimpinan Transformatif

Asas-asas kepemimpinan transformatif merupakan prinsip-prinsip mendasar yang menjadi pedoman dan panduan perilaku bagi seorang pimpinan dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen dan pengarahan organisasi agar proses transformasi budaya dapat berjalan secara harmonis, sistematis, dan minim resistensi. Asas ini berfungsi sebagai kompas moral dan operasional dalam mengelola dinamika internal sekolah (Badrudin, 2017).

Asas-asas kepemimpinan transformatif diuraikan secara terperinci sebagai berikut:

a. Asas Kesatuan Visi dan Arah (*Unity of Vision*)

Setiap tindakan, program kerja, dan kebijakan yang dikeluarkan oleh pimpinan harus diarahkan pada satu visi utama yang disepakati bersama. Tanpa adanya kesatuan visi, organisasi akan mengalami disorientasi dan konflik internal. Dalam konteks SD Al Amin Kota Bandung, seluruh

elemen organisasi dari jenjang pimpinan hingga pelaksana operasional harus memiliki pemahaman dan komitmen yang sama bahwa penumbuhan budaya literasi Al-Qur'an merupakan prioritas utama pengembangan karakter peserta didik galangan Kemitraan (*Partnership Building*) (Badrudin, 2017).

b. Asas Keadilan dan Kesetaraan (*Equity and Fairness*)

Setiap tindakan, program kerja, dan kebijakan yang dikeluarkan oleh pimpinan harus diarahkan pada satu visi utama yang disepakati bersama. Tanpa adanya kesatuan visi, organisasi akan mengalami disorientasi dan konflik internal. Dalam konteks SD Al Amin Kota Bandung, seluruh elemen organisasi dari jenjang pimpinan hingga pelaksana operasional harus memiliki pemahaman dan komitmen yang sama bahwa penumbuhan budaya literasi Al-Qur'an merupakan prioritas utama pengembangan karakter peserta didik galangan Kemitraan (*Partnership Building*) (Badrudin, 2017).

c. Asas Inisiatif dan Pemberdayaan (*Initiative and Empowerment*)

Pimpinan memberikan ruang kreasi dan kebebasan yang bertanggung jawab kepada para bawahan untuk mengembangkan potensi, merancang inovasi program, serta menyelesaikan masalah pekerjaan secara mandiri. Kepala madrasah tidak menerapkan pola *micromanagement* yang mengekang kreativitas, melainkan memberdayakan para guru untuk berinisiatif dalam mengelola kelas literasi Al-Qur'an secara fleksibel dan adaptif sesuai kondisi siswa (Nengsih, dkk., 2020).

d. Asas Keteladanan dan Integritas (*Integrity and Modeling*)

Asas ini menegaskan bahwa efektivitas perintah dan arahan pimpinan sangat bergantung pada sejauh mana pimpinan tersebut mampu menjadi teladan nyata dalam tindakan sehari-hari. Ucapan pimpinan harus selaras dengan perbuatannya (satya wacana). Pimpinan tidak boleh menuntut disiplin dan kebiasaan membaca Al-Qur'an dari guru dan siswa apabila pimpinan itu sendiri tidak menunjukkan komitmen yang sama dalam kesehariannya (Rahman & Hidayat, 2021).

e. Asas Semangat Kebersamaan (*Esprit de Corps*)

Semangat persatuan, rasa kekeluargaan, dan kerja sama tim (*teamwork*) harus dibangun dan dipelihara secara konsisten di seluruh lini sekolah. Kepala madrasah harus mampu mengikis ego individualis, sekat-sekat kelompok, atau persaingan yang tidak sehat di antara tenaga pendidik, serta memupuk kesadaran bahwa keberhasilan pembentukan budaya literasi Al-Qur'an merupakan hasil kerja keras kolektif seluruh warga sekolah (Suryani & Rahman, 2023).

f. Asas Keterbukaan dan Komunikasi Dua Arah (*Openness and Two-Way Communication*)

Asas keterbukaan menuntut pimpinan untuk menciptakan iklim organisasi yang transparan, di mana informasi mengalir secara lancar dari atasan ke bawahan maupun sebaliknya. Pimpinan transformatif bersedia menerima kritik, masukan, dan saran dari guru, staf, serta orang tua murid. Komunikasi dua arah mencegah timbulnya kesalahpahaman dan memperkuat rasa memiliki terhadap kebijakan program literasi yang dijalankan sekolah (Badrudin, 2017).

g. Asas Adaptabilitas dan Inovasi Berkelanjutan (*Adaptability and Continuous Innovation*)

Asas ini mewajibkan pimpinan untuk peka terhadap perubahan lingkungan strategis, sains, dan teknologi pendidikan. Pimpinan transformatif tidak boleh terjebak dalam romantisme metode masa lalu yang sudah tidak relevan. Dalam program literasi Al-Qur'an, asas ini diwujudkan melalui kesiapan kepala madrasah dalam mengadopsi teknologi digital, aplikasi pembelajaran Al-Qur'an, dan media interaktif terkini guna meningkatkan efektivitas pembelajaran Al-Qur'an bagi peserta didik (Muthoharoh & Ma'sum, 2022).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, asas-asas tersebut pada dasarnya saling melengkapi dan berjenjang: kesatuan visi dan keadilan menjadi fondasi awal, inisiatif dan keteladanan menjadi penggerak perilaku sehari-hari, sedangkan keterbukaan dan adaptabilitas menjadi penjamin

keberlanjutan asas-asas tersebut di tengah perubahan zaman.

4. Fungsi-Fungsi Kepemimpinan Transformatif

Fungsi kepemimpinan transformatif merupakan serangkaian peran, tugas pokok, dan aktivitas strategis yang harus dijalankan oleh seorang pimpinan untuk menggerakkan roda organisasi menuju pencapaian tujuan dan visi yang telah ditetapkan (Yukl, 2020).

Fungsi kepemimpinan transformatif kepala madrasah dapat dijelaskan secara luas sebagai berikut:

a. Fungsi Perencanaan Strategis (*Strategic Planning*)

Fungsi perencanaan merupakan langkah awal yang paling menentukan dalam proses kepemimpinan transformatif. Kepala madrasah bertugas menetapkan arah kebijakan, merumuskan target jangka pendek, menengah, dan jangka panjang terkait pembentukan budaya literasi Al-Qur'an, serta menyusun skema alokasi sumber daya yang dibutuhkan. Perencanaan transformatif bersifat sistematis, berbasis data empiris, berorientasi masa depan, dan fleksibel terhadap perkembangan kondisi sekolah. Perencanaan ini dituangkan secara matang dalam Rencana Kerja Sekolah (RKS) dan Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (RKAS) (Badrudin, 2017).

b. Fungsi Pengorganisasian dan Penggerakan (*Organizing & Actuating*)

Fungsi ini mencakup penataan struktur tugas, pembagian wewenang, pengelompokan tim kerja, serta penggerakan seluruh sumber daya manusia agar mau bekerja secara optimal. Kepala madrasah membentuk tim khusus pengembang program literasi Al-Qur'an, menetapkan koordinator tahsin dan tahfizh, membagikan deskripsi kerja yang jelas, serta menggerakkan seluruh guru kelas dan guru mata pelajaran untuk mengintegrasikan nilai-nilai Al-Qur'an dalam setiap pembiasaan di sekolah (Badrudin, 2017).

c. Fungsi Pembimbingan dan Motivasi (*Directing & Motivating*)

Fungsi pembimbingan dan motivasi merupakan inti dari aktivitas

pimpinan transformatif di lapangan. Kepala madrasah secara konstan memberikan arahan, bimbingan teknis, konsultasi, serta dorongan emosional dan spiritual kepada para guru agar tidak merasa jenuh, lelah, atau patah semangat dalam mendampingi peserta didik membaca dan menghafal Al-Qur'an. Pembimbingan dilakukan dengan pendekatan komunikatif yang humanis dan memotivasi (Fauzi & Hidayat, 2022).

d. Fungsi Pengawasan dan Evaluasi (*Controlling & Evaluating*)

Fungsi pengawasan dilakukan untuk memastikan bahwa seluruh rangkaian pelaksanaan program literasi Al-Qur'an berjalan sesuai dengan rencana, Standar Operasional Prosedur (SOP), dan standar mutu yang telah ditetapkan. Kepala madrasah melakukan evaluasi secara berkala, mengukur pencapaian hafalan dan kelancaran bacaan siswa, menganalisis faktor penghambat, serta mengambil tindakan korektif dan perbaikan (*corrective action*) secara cepat apabila ditemukan hambatan dalam pelaksanaan di lapangan (Badrudin, 2017).

e. Fungsi Penggalangan Kemitraan (*Partnership Building*)

Fungsi ini berkaitan dengan kemampuan pimpinan dalam membangun jejaring kerja sama (*networking*) dengan pihak eksternal sekolah. Kepala madrasah transformatif tidak bekerja secara terisolasi. Dalam menumbuhkan budaya literasi Al-Qur'an di SD Al Amin Kota Bandung, kepala madrasah merangkul komite sekolah, paguyuban orang tua murid, lembaga pengembang Al-Qur'an lokal, serta tokoh agama sekitar untuk bersama-sama mendukung, memantau, dan memfasilitasi pembiasaan membaca Al-Qur'an anak baik di sekolah maupun di lingkungan rumah (Suryani & Rahman, 2023).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, fungsi-fungsi kepemimpinan transformatif tersebut berjalan secara berurutan dan saling bergantung, mulai dari perencanaan sebagai landasan awal, pengorganisasian dan pembimbingan sebagai penggerak pelaksanaan, hingga pengawasan dan penggalangan kemitraan sebagai penjamin keberlanjutan program, sehingga tidak dapat dipahami secara terpisah satu sama lain.

5. Karakteristik Utama Pemimpin Transformatif dalam Lembaga Pendidikan Islam

Dalam perspektif pendidikan Islam, karakter pemimpin tidak hanya dilihat dari kemampuan manajerial, tetapi juga dari integritas moral dan keteladanan yang ditunjukkan dalam menjalankan amanah kepemimpinan. Nilai shiddiq, amanah, tabligh, dan fathonah dapat menjadi landasan moral dalam menjalankan tanggung jawab kepemimpinan pendidikan. Dengan demikian, pemimpin pendidikan Islam dituntut mampu mengintegrasikan kompetensi profesional dengan nilai-nilai moral dan spiritual (Nasution, Pahira, & Rinaldy, 2023).

Karakteristik utama kepemimpinan transformatif di lembaga pendidikan Islam diuraikan sebagai berikut:

a. Integritas Berbasis Shiddiq, Amanah, Tabligh, dan Fathonah

Integritas seorang kepala madrasah transformatif tidak hanya dinilai dari profesionalisme kerja, tetapi juga dari sejauh mana nilai-nilai kenabian (sifat wajib bagi rasul) terinternalisasi dalam perilakunya (Nasution, Pahira, & Rinaldy, 2023):

- 1) Shiddiq (Jujur): Kepala madrasah senantiasa jujur dalam berkata, bertindak, mengelola anggaran, serta menyampaikan laporan perkembangan sekolah secara transparan.
- 2) Amanah (Dapat Dipercaya): Memegang teguh tanggung jawab jabatan sebagai bentuk ibadah dan pengabdian moral kepada Allah SWT serta publik.
- 3) Tabligh (Komunikatif dan Transparan): Mampu menyampaikan gagasan, visi, dan arahan secara komunikatif, santun, persuasif, dan mendidik.
- 4) Fathonah (Cerdas dan Visioner): Memiliki kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual dalam memecahkan masalah-masalah

kompleks di lingkungan sekolah.

b. Berorientasi pada Pembentukan Akhlakul Karimah

Pemimpin transformatif Islam menetapkan bahwa muara utama dari seluruh program sekolah termasuk program akademik dan literasi Al-Qur'an adalah terbentuknya akhlakul karimah (akhlak mulia) pada diri peserta didik, guru, dan staf. Keunggulan akademik semata tanpa ditopang oleh kesalehan moral dianggap belum mencapai hakikat mutu pendidikan Islam yang sejati. Oleh karena itu, seluruh indikator keberhasilan program senantiasa diukur dari perubahan pola pikir dan perilaku yang makin santun, beradab, serta taat beribadah (Fauzi & Hidayat, 2022)

c. Mengembangkan Iklim Kerja Berbasis Silaturahmi dan Ukhuwah Islamiyah

Hubungan kerja antara kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan tidak dibangun di atas fondasi otoriter atau sekat hierarki yang kaku, melainkan diikat oleh semangat ukhuwah Islamiyah (persaudaraan sesama Muslim) dan silaturahmi. Pemimpin transformatif menciptakan iklim kekeluargaan di mana setiap anggota organisasi merasa dihargai, didengarkan, dan dilindungi. Ketika timbul perbedaan pendapat, penyelesaian dilakukan melalui mekanisme musyawarah untuk mencapai mufakat (syura) (Nasution, Pahira, & Rinaldy, 2023).

d. Berani Melakukan Inovasi dan Terobosan Kultural (*Cultural Breakthrough*)

Pemimpin transformatif dalam pendidikan Islam tidak ragu untuk meruntuhkan budaya kerja lama yang pasif, apatis, atau tidak produktif. Kepala madrasah bertindak berani dalam mengubah tradisi sekolah yang semula garing dari nuansa keagamaan menjadi atmosfer yang kental dengan lantunan Al-Qur'an, doa bersama, dan pembiasaan adab-adab Islami. Keberanian melakukan inovasi ini didasari oleh niat yang tulus untuk memajukan benteng pendidikan Islam (Muthoharoh & Ma'sum, 2022).

6. Tantangan dan Strategi Mengatasi Hambatan Kepemimpinan Transformatif

Dalam menerapkan kepemimpinan transformatif untuk menumbuhkan budaya literasi Al-Qur'an di sekolah dasar, seorang kepala madrasah tidak lepas dari berbagai hambatan teknis, situasional, maupun kultural. Pengenalan terhadap hambatan ini sangat penting guna merumuskan langkah mitigasi strategis yang tepat (Fauzi & Hidayat, 2022).

a. Resistensi Perubahan (*Resistance to Change*) dari Internal Guru dan Staf

Salah satu hambatan terbesar dalam transformasi budaya adalah adanya resistensi atau penolakan dari sebagian guru atau staf yang telah berada di zona nyaman (*comfort zone*). Sebagian guru mungkin merasa bahwa penambahan program pembiasaan membaca Al-Qur'an di pagi hari menambahkan beban kerja tanpa kompensasi finansial yang sepadan. Strategi Penanganannya: Kepala madrasah menerapkan pendekatan Inspirational Motivation dan Individualized Consideration. Kepala madrasah melakukan pendekatan secara personal, memberikan pemahaman mengenai nilai keutamaan ibadah (*fadhilah*) mengajar Al-Qur'an, serta menyusun pembagian jadwal kerja yang adil dan rasional agar tidak membebani tugas utama mengajar (Fauzi & Hidayat, 2022).

b. Keragaman Kompetensi Bacaan Al-Qur'an Tenaga Pendidik

Keragaman Kompetensi Tidak seluruh guru kelas atau guru mata pelajaran non-agama memiliki latar belakang pendidikan pesantren atau kemampuan membaca Al-Qur'an yang mahir sesuai kaidah tajwid. Hal ini sering menimbulkan rasa kurang percaya diri atau enggan untuk terlibat aktif mendampingi siswa membaca Al-Qur'an di kelas. Strategi Penanganannya: Kepala madrasah menjalankan fungsi Intellectual Stimulation dan pembinaan SDM dengan memfasilitasi program Tahsin Guru secara internal dan berkala. Guru-guru dibimbing secara intensif oleh guru pendidikan agama Islam (PAI) atau ustaz eksternal tanpa rasa dihakimi, sehingga kompetensi dan rasa percaya diri guru meningkat secara signifikan (Muthoharoh & Ma'sum, 2022).

c. Keterbatasan Sarana, Prasarana, dan Media Pembelajaran

Banyak sekolah dasar yang menghadapi keterbatasan ruang musholla, jumlah mushaf Al-Qur'an yang tidak sebanding dengan jumlah siswa, atau ketiadaan media pembelajaran Al-Qur'an yang menarik bagi anak-anak usia sekolah dasar. Strategi Penanganannya: Kepala madrasah menjalankan fungsi Resource Allocator dan Partnership Building. Kepala madrasah mengalokasikan anggaran khusus dalam RKAS untuk pengadaan mushaf Al-Qur'an dan media pembelajaran digital, serta merealisasikan kerja sama dengan komite sekolah, alumni, atau donatur luar melalui program "Wakaf Al-Qur'an" untuk melengkapi kebutuhan sarana literasi di sekolah (Sunoto, Syukri, & Alfattah, 2023).

d. Kurangnya Dukungan dan Pendampingan dari Lingkungan Keluarga

Budaya literasi Al-Qur'an yang telah terbangun dengan baik di sekolah sering kali tidak berlanjut saat siswa berada di rumah karena kurangnya pengawasan, keteladanan, atau perhatian dari orang tua murid. Hal ini dapat memutus keberlanjutan proses pembiasaan siswa. Strategi Penanganan: Kepala madrasah mengoptimalkan fungsi Partnership Building dengan menerbitkan Buku Penghubung/Kontrol Literasi Al-Qur'an yang wajib diisi oleh orang tua di rumah. Selain itu, kepala madrasah menyelenggarakan program Parenting Islamic Class secara berkala guna mengedukasi orang tua tentang pentingnya menyelaraskan pembiasaan ibadah dan membaca Al-Qur'an di lingkungan rumah (Rahman & Hidayat, 2021).

7. Perbandingan Gaya Kepemimpinan Transformatif, Transaksional, dan Otoriter

Untuk mempertegas keunggulan dan urgensi kepemimpinan transformatif dalam penumbuhan budaya literasi Al-Qur'an, bagian ini menyajikan analisis perbandingan komparatif secara naratif komprehensif antara kepemimpinan transformatif dengan model kepemimpinan transaksional dan otoriter berdasarkan berbagai indikator utama organisasi. Sebagaimana dibuktikan dalam riset meta-analisis oleh Deng, dkk., (2022),

gaya kepemimpinan transformatif memiliki korelasi yang jauh lebih kuat terhadap kepuasan, motivasi, dan efektivitas organisasi dibandingkan gaya kepemimpinan lainnya.

a. Sumber Utama Pengaruh

Dalam hal sumber pengaruh, kepemimpinan transformatif mengandalkan keteladanan moral pimpinan, penyampaian visi yang inspiratif, karisma kepribadian, serta keterikatan pada nilai-nilai luhur yang diyakini bersama. Pimpinan transformatif memperoleh legitimasi dari rasa hormat dan kepercayaan yang tumbuh secara alami dari bawahannya. Hal ini sangat berbeda dengan kepemimpinan transaksional yang berpatokan murni pada pertukaran imbalan (*reward*), pemberian sanksi (*punishment*), serta kesepakatan kontrak kerja formal antara pimpinan dan bawahan. Sementara itu, kepemimpinan otoriter bersumber dari kekuasaan mutlak atas jabatan, instruksi sepihak yang wajib dipatuhi, serta ancaman hukuman bagi siapapun yang tidak melaksanakannya tanpa memberikan ruang untuk tawar-menawar (Yukl, 2020).

b. Fokus Utama Manajemen

Dilihat dari fokus manajemen, kepemimpinan transformatif berfokus pada transformasi nilai-nilai internal, pembentukan karakter jangka panjang, serta pembangunan budaya organisasi yang kuat dan berkelanjutan. Pimpinan mengarahkan organisasi untuk bertumbuh melampaui batasan operasional rutin. Sebaliknya, kepemimpinan transaksional berfokus pada pencapaian target kerja teknis jangka pendek, penjagaan rutinitas operasional, serta kepatuhan ketat terhadap aturan standar yang berlaku agar stabilitas organisasi tetap terjaga. Di sisi lain, kepemimpinan otoriter berfokus pada pengendalian penuh terhadap seluruh aktivitas, penegakan kepatuhan mutlak bawahan, serta dominasi tunggal pimpinan dalam setiap penetapan keputusan tanpa melibatkan masukan dari anggota (Northouse, 2021).

c. Bentuk Motivasi Bawahan

Dari aspek motivasi, kepemimpinan transformatif mendorong tumbuhnya motivasi internal (*intrinsic motivation*), rasa bangga terhadap tugas, kesadaran pribadi, dan rasa memiliki terhadap visi lembaga. Anggota tergerak bekerja bukan karena diawasi, melainkan karena meyakini kebenaran dari tujuan tersebut. Sebaliknya, kepemimpinan transaksional mengandalkan motivasi eksternal (*extrinsic motivation*), pemenuhan insentif materiil, serta rasa takut akan kehilangan hak atau mendapat sanksi administratif. Adapun kepemimpinan otoriter didasari oleh rasa takut yang mendalam, perasaan terpaksa, serta keinginan untuk menghindari hukuman atau kecaman langsung dari atasan, sehingga pekerjaan dilakukan tanpa keterikatan emosional yang positif (Deng, dkk., 2022).

d. Ruang Lingkup dan Kreatifitas

Dalam memberikan ruang inovasi dan kreativitas, kepemimpinan transformatif sangat mendorong daya kritis dan gagasan baru melalui stimulasi intelektual serta penyediaan suasana kerja yang aman secara psikologis (*psychologically safe*). Pimpinan menghargai setiap eksperimen metode baru yang konstruktif. Sementara itu, kepemimpinan transaksional membatasi kreativitas hanya pada pelaksanaan prosedur baku, petunjuk teknis, serta Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan sebelumnya. Adapun pada kepemimpinan otoriter, inovasi dan ide-ide baru dari bawahan sangat dibatasi bahkan cenderung ditolak; bawahan hanya dituntut untuk menjalankan perintah persis sesuai arahan atasan tanpa diberi kesempatan sedikit pun untuk menyampaikan ide kritis (Harsoyo, 2022).

e. Pola Hubungan dengan Bawahan

Terkait pola hubungan dengan anggota, kepemimpinan transformatif membangun pola hubungan kemitraan, mentoring, perhatian terhadap kebutuhan individual, serta ikatan kekeluargaan yang erat. Pemimpin bertindak sebagai pembimbing yang merangkul bawahannya. Berbeda

halnya dengan kepemimpinan transaksional di mana hubungan kerja bersifat formal, bertumpu pada asas pertukaran untung-rugi, serta cenderung impersonal dan sebatas hubungan profesionalitas kerja. Sementara itu, kepemimpinan otoriter membentuk hubungan yang bersifat hierarkis kaku, instruktif, satu arah, dan menciptakan jarak sosial yang sangat lebar antara pimpinan dan bawahan (Suryani & Rahman, 2023).

f. Dampak terhadap Budaya Sekolah

Ditinjau dari dampaknya terhadap keberlanjutan budaya sekolah, kepemimpinan transformatif menghasilkan budaya sekolah yang mandiri, religius, berkarakter, inovatif, serta memiliki keberlanjutan yang sangat kuat bahkan ketika pimpinan berganti. Sebaliknya, kepemimpinan transaksional hanya mampu mempertahankan budaya kerja selama ada pengawasan ketat atau imbalan yang dijanjikan oleh pimpinan; jika imbalan dihentikan, konsistensi budaya cenderung menurun. Adapun kepemimpinan otoriter menciptakan suasana kerja yang tegang, iklim sekolah yang kaku, serta mematikan inisiatif dan kesadaran mandiri warga sekolah, sehingga budaya yang terbentuk terasa semu dan dipaksakan (Tiftazani, 2025).

Berdasarkan analisis komparatif di atas, jelas terlihat bahwa kepemimpinan transformatif merupakan gaya kepemimpinan yang paling ideal, efektif, dan relevan untuk diterapkan oleh seorang kepala madrasah di SD Al Amin Kota Bandung dalam rangka menumbuhkan budaya literasi Al-Qur'an. Penumbuhan budaya keagamaan membutuhkan sentuhan motivasi internal, kesadaran spiritual, dan keteladanan konsisten dari pimpinan sesuatu yang tidak dapat dihasilkan secara berkelanjutan melalui gaya kepemimpinan yang kaku, otoriter, maupun transaksional belaka (Deng, dkk., 2022).

B. Budaya Literasi Al- Qur'an

1. Pengertian dan Hakikat Budaya Literasi Al-Qur'an

Untuk memahami secara mendalam dan komprehensif mengenai hakikat budaya literasi Al-Qur'an dalam satuan pendidikan, perlu dilakukan penelusuran konseptual dari tiga pilar pembentuk istilah tersebut, yaitu "budaya", "literasi", dan "Al-Qur'an". secara etimologis berakar dari bahasa Sanskerta buddhayah, yang merupakan bentuk jamak dari kata buddhi yang bermakna akal, pikiran, Budi, atau daya jiwa manusia. Budaya merujuk pada seluruh konfigurasi gagasannya, tatanan nilai, norma sosial, kebiasaan, serta simbol-simbol yang dihasilkan oleh suatu kelompok masyarakat melalui proses belajar, interaksi sosial, dan dialektika sejarah yang diwariskan secara turun-temurun. Dalam perspektif sosiologi dan organisasi pendidikan, budaya bukan sekadar perhiasan eksternal atau dekorasi kelembagaan, melainkan "perekat sosial" (*social glue*) serta pandangan hidup (*way of life*) yang secara tidak sadar mendikte bagaimana seluruh warga sekolah berpikir, merasakan, bersikap, dan bertindak dalam keseharian mereka (Setiadi, Hakam, & Effendi, 2017).

Sementara itu, istilah literasi mengalami pergeseran dan perluasan makna yang sangat pesat. Secara historis, literasi diserap dari kata Latin literatus atau littera yang berfokus pada kemampuan teknis dasar melek huruf, yaitu kecakapan mengeja, membaca, dan menulis teks bacaan. Namun dalam paradigma pendidikan modern dan kajian keagamaan, literasi tidak lagi dimaknai secara sempit sebagai aktivitas mekanis motorik dalam membunyikan abjad atau simbol linguistik belaka. Literasi dipahami sebagai kemampuan kritis spiritual, kognitif, dan afektif seseorang dalam mengolah, menafsirkan, menghayati, menganalisis, serta mengaplikasikan pesan-pesan substantif yang terkandung dalam suatu teks ke dalam konteks realitas kehidupan nyata (Oktariani, 2020).

Ketika ketiga konsep ini diintegrasikan, maka Budaya Literasi Al-Qur'an dapat didefinisikan sebagai suatu ekosistem pendidikan, tatanan nilai, dan pola pembiasaan hidup yang menempatkan Al-Qur'an sebagai pusat

orientasi (*religio-centric orientation*) dalam seluruh aktivitas sekolah. Budaya literasi Al-Qur'an tidak sekadar menuntut siswa untuk mampu melafalkan ayat-ayat Arab secara benar, melainkan membangun hubungan yang erat, intensif, dan transformatif antara pribadi peserta didik dengan wahyu Ilahi. Budaya ini tercipta ketika aktivitas membaca (tilawah), menulis (kitabah), menghafal (tahfizh), memahami (fahmiah), serta mengamalkan (amaliyah) Al-Qur'an telah meresap menjadi kebutuhan rohani yang dijalankan secara konsisten, penuh kesadaran, serta dihayati secara sukarela oleh seluruh elemen sekolah mulai dari kepala sekolah, guru, staf kependidikan, hingga peserta didik (Arimbi & Minsih, 2022).

Dalam ranah pendidikan Islam, gagasan mengenai pembentukan lingkungan yang berbasis nilai keagamaan ini sejalan dengan pandangan dasar (Harsoyo, 2022) dalam bukunya Rekonstruksi Pendidikan Islam. Muhaimin menegaskan bahwa budaya religius sekolah (*religious culture*) merupakan wujud nyata dari kristalisasi nilai-nilai ajaran Islam yang ditransformasikan menjadi tradisi harian, iklim organisasi, dan aturan pembiasaan yang dihidupkan di lingkungan sekolah. Menurut Muhaimin, pembentukan iklim religius berbasis Al-Qur'an bertujuan untuk membumikan ajaran Islam sehingga tidak berhenti pada tumpukan pengetahuan teoritis di dalam kelas (*cognitive knowledge*), melainkan menjelmakan agama menjadi kesadaran kolektif yang membentuk cara pandang, etika, dan kepribadian seluruh warga sekolah secara integratif (Harsoyo, 2022).

Secara epistemologis dan operasional, literasi Al-Qur'an di lingkungan sekolah dasar mencakup empat tingkatan kompetensi yang bersifat hierarkis dan saling menguatkan (Sunoto, Syukri, & Alfattah, 2023):

a. Etimologi dan Filosofi Budaya

Secara etimologis, istilah budaya berakar dari bahasa Sanskerta buddhayah, yang merupakan bentuk jamak dari kata buddhi, dengan arti akal, pikiran, budi, atau daya jiwa manusia (Setiadi, Hakam, & Effendi, 2017). Dalam cakupan kognitif dan sosiologis, budaya merujuk pada

seluruh konfigurasi gagasan, tatanan nilai, norma sosial, tradisi, serta simbol-simbol yang lahir dari proses pembelajaran kolektif, interaksi sosial, dan dialektika sejarah suatu kelompok masyarakat yang diwariskan lintas generasi.

Dalam perspektif sosiologi pendidikan dan organisasi persekolahan, budaya bukanlah sekadar pameran estetika fisik atau ornamen formalistik belaka. Budaya berkedudukan sebagai perekat sosial (*social glue*) sekaligus pandangan hidup (*way of life*) yang bekerja secara internal dalam tatanan bawah sadar warga sekolah. Budaya mendikte bagaimana kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, dan peserta didik berpikir, merasakan, bersikap, serta merespons dinamika harian di lembaga pendidikan (Setiadi, Hakam, & Effendi, 2017).

b. Konsep Literasi

Sementara itu, konsep literasi telah mengalami pergeseran paradigma dan perluasan makna yang amat fundamental. Secara historis, kata literasi diserap dari bahasa Latin *litteratus* atau *littera* yang berfokus pada kecakapan teknis mekanis tingkat dasar, seperti melek huruf, mengeja, membaca, dan menulis simbol-simbol ortografis.

Namun, dalam lanskap pendidikan modern serta kajian keagamaan kontemporer, literasi tidak lagi direduksi secara sempit sebagai aktivitas motorik membunyikan huruf Arab semata. Literasi dimaknai sebagai kemampuan kritis, spiritual, kognitif, dan afektif seseorang dalam mengolah, menafsirkan, menghayati, menganalisis, serta mengaplikasikan pesan-pesan substantif yang terkandung di dalam suatu teks ke dalam realitas praksis kehidupan sehari-hari (Oktariani, 2020).

c. Konsep Al-Qur'an

Adapun kata Al-Qur'an secara bahasa (etimologi) berasal dari kata kerja *qara'a* yang bermakna membaca atau bacaan yang diulang-ulang. Secara terminologi syar'i, Al-Qur'an didefinisikan sebagai kalamullah (wahyu Allah SWT) yang bernilai mukjizat abadi, diturunkan kepada

Nabi Muhammad SAW melalui perantara Malaikat Jibril AS, tertulis dalam mushaf-mushaf, diriwayatkan secara mutawatir (jalur periwayatan yang shahih dan tidak diragukan), dipelajari secara berkesinambungan, dan setiap pembacaannya dihitung sebagai bentuk ibadah yang agung di sisi Allah SWT (Ansory & Muthiatunnisa, 2025).

d. Konsep Budaya Literasi Al-Qur'an

Ketika ketiga pilar konseptual tersebut diintegrasikan, maka Budaya Literasi Al-Qur'an dapat didefinisikan sebagai suatu ekosistem pendidikan, tatanan nilai, dan pola pembiasaan hidup yang menempatkan Al-Qur'an sebagai pusat orientasi (*religio-centric orientation*) dalam seluruh aktivitas persekolahan. Budaya literasi Al-Qur'an tidak sekadar menuntut siswa untuk fasih melafalkan teks Arab secara lisan, melainkan membangun hubungan yang erat, intensif, dan transformatif antara pribadi peserta didik dengan wahyu Ilahi. Budaya ini terwujud ketika aktivitas membaca (tilawah), menulis (kitabah), menghafal (tahfizh), memahami (fahmiah), serta mengamalkan (amaliyah) Al-Qur'an telah meresap menjadi kebutuhan rohani yang dijalankan secara konsisten, penuh kesadaran, dan dihayati secara sukarela oleh seluruh elemen sekolah (Arimbi & Minsih, 2022).

e. Budaya Religius Sekolah

Dalam ranah pemikiran pendidikan Islam, gagasan mengenai pembentukan lingkungan berbasis nilai keagamaan ini sejalan dengan pandangan dasar (Harsoyo, 2022) dalam bukunya Rekonstruksi Pendidikan Islam. Muhaimin menegaskan bahwa budaya religius sekolah (*religious culture*) merupakan wujud nyata dari kristalisasi nilai-nilai ajaran Islam yang ditransformasikan menjadi tradisi harian, iklim organisasi, dan aturan pembiasaan yang dihidupkan di lingkungan sekolah.

Pembentukan iklim religius berbasis Al-Qur'an bertujuan untuk membumikan ajaran Islam sehingga tidak berhenti pada tumpukan pengetahuan teoritis di dalam kelas (*cognitive knowledge*), melainkan

menjelmakan agama menjadi kesadaran kolektif yang membentuk cara pandang, etika, dan kepribadian seluruh warga sekolah secara integratif (Harsoyo, 2022)

a. Dimensi Literasi Al-Qur'an

Secara epistemologis dan operasional, penerapan literasi Al-Qur'an di lingkungan sekolah dasar mencakup empat tingkatan kompetensi yang bersifat hierarkis, sistematis, dan saling menguatkan satu sama lain (Sunoto, Syukri, & Alfattah, 2023):

b. Dimensi Tilawah dan Kitabah

Dimensi tilawah dan kitabah merupakan dasar literasi Al-Qur'an yang mencakup kemampuan membaca dan menulis Al-Qur'an secara benar. Peserta didik diharapkan mampu mengenali huruf hijaiyah, memahami harakat dan kaidah tajwid, melafalkan ayat sesuai makharijul huruf, serta menuliskan ayat Al-Qur'an dengan tepat. Penguasaan dimensi ini menjadi prasyarat bagi pengembangan kompetensi literasi pada tahap berikutnya (Sunoto, Syukri, & Alfattah, 2023).

c. Dimensi Tahfizh

Dimensi tahfizh berfokus pada kemampuan menghafal dan memelihara hafalan ayat-ayat Al-Qur'an. Pada jenjang sekolah dasar, kegiatan ini umumnya diarahkan pada hafalan Juz 'Amma dan surah-surah pilihan. Keberhasilan tahfizh memerlukan kedisiplinan, konsistensi, serta muraja'ah secara berkelanjutan agar hafalan tetap terjaga (Sunoto, Syukri, & Alfattah, 2023).

d. Dimensi Fahmiah dan Tafsiriah

Dimensi fahmiah dan tafsiriah menekankan kemampuan memahami makna dan kandungan Al-Qur'an. Peserta didik tidak hanya mampu membaca dan menghafal, tetapi juga memahami terjemahan, kosakata, serta pesan-pesan moral Al-Qur'an melalui pendekatan yang sesuai dengan tahap perkembangan anak (Sunoto, Syukri, & Alfattah, 2023).

e. Dimensi Amaliyah dan Akhlaqiyah

Dimensi amaliyah dan akhlaqiyah merupakan tujuan akhir literasi Al-Qur'an, yaitu menginternalisasikan nilai-nilai Al-Qur'an ke dalam sikap dan perilaku sehari-hari. Keberhasilan dimensi ini tercermin pada terbentuknya karakter Qur'ani, sehingga ajaran Al-Qur'an menjadi pedoman dalam kehidupan peserta didik (Sunoto, Syukri, & Alfattah, 2023).

f. Psikologi Perkembangan Anak

Pentingnya penumbuhan budaya literasi Al-Qur'an sejak usia sekolah dasar didasarkan pada fakta psikologi perkembangan anak. Usia sekolah dasar (6–12 tahun) merupakan masa keemasan (*golden age*) dalam pembentukan pola pembiasaan, memori keagamaan, dan struktur nilai moral seseorang (Magdalena, dkk., 2023). Pembiasaan yang ditanamkan secara konsisten pada rentang usia ini akan terekam secara kuat dalam memori jangka panjang (*long-term memory*) anak dan menjadi fondasi kepribadian hingga mereka dewasa. Sebaliknya, apabila literasi Al-Qur'an diabaikan pada tahapan usia ini, maka proses pembentukan karakter religius di masa remaja akan menghadapi tantangan yang jauh lebih berat. Oleh karena itu, budaya literasi Al-Qur'an di sekolah harus diposisikan sebagai inti dari kurikulum keagamaan dan bagian tak terpisahkan dari strategi penjaminan mutu karakter sekolah.

2. Asas-asas budaya literasi Al-Quran

Asas-asas budaya literasi Al-Qur'an merupakan prinsip-prinsip mendasar yang melandasi seluruh proses pembentukan, penguatan, dan pelestarian kebiasaan membaca, menghafal, memahami, serta mengamalkan Al-Qur'an di lingkungan sekolah. Asas-asas ini berfungsi sebagai pijakan normatif sekaligus rambu-rambu praktis agar program literasi Al-Qur'an tidak berjalan secara insidental, melainkan menjadi bagian yang melembaga dalam keseharian sekolah. Berdasarkan sintesis pemikiran (Muhaimin, 2012, dikutip dalam Arimbi & Minsih, 2022). tentang pembentukan budaya religius sekolah serta kajian konseptual mengenai internalisasi nilai keagamaan, asas-asas budaya

literasi Al-Qur'an diuraikan sebagai berikut:

a. Asas Istiqamah (Konsistensi dan Keberlanjutan)

Asas ini menegaskan bahwa penanaman budaya literasi Al-Qur'an harus dilakukan secara terus-menerus dan tidak terputus, sebab nilai-nilai keagamaan hanya akan melekat menjadi kebiasaan apabila diulang secara konsisten dari hari ke hari. Program yang hanya berjalan pada momentum tertentu (misalnya menjelang lomba atau kunjungan) tidak akan membentuk budaya, melainkan sekadar seremoni.

b. Asas Tadarruj (Bertahap dan Berjenjang)

Penanaman literasi Al-Qur'an dilakukan secara bertahap sesuai usia, kemampuan awal, dan tingkat perkembangan peserta didik, mulai dari pengenalan huruf hijaiyah, pembiasaan tadarus, hingga penguatan hafalan dan pemahaman makna. Asas ini mencegah pemaksaan target yang tidak proporsional dengan kemampuan siswa di setiap jenjang kelas.

c. Asas Uswah Hasanah (Keteladanan)

Keberhasilan budaya literasi Al-Qur'an sangat bergantung pada sejauh mana kepala madrasah dan guru mampu menjadi teladan langsung dalam membaca, mencintai, dan mengamalkan Al-Qur'an, bukan sekadar menginstruksikan siswa untuk melakukannya. Asas ini sejalan dengan prinsip keteladanan yang juga menjadi salah satu asas kepemimpinan transformatif sebagaimana diuraikan pada sub-bab sebelumnya.

d. Asas Bi'ah Hasanah (Lingkungan yang Kondusif)

Pembentukan budaya literasi Al-Qur'an memerlukan dukungan ekosistem sekolah yang kondusif, mulai dari ketersediaan sarana ibadah dan mushaf, suasana visual dan audio yang bernuansa Qur'ani, hingga dukungan seluruh warga sekolah. Lingkungan yang kondusif mempercepat proses internalisasi nilai karena siswa terpapar nuansa Qur'ani secara berulang dalam kesehariannya.

e. Asas Jama'iyah (Tanggung Jawab Kolektif)

Budaya literasi Al-Qur'an bukan tanggung jawab guru Pendidikan Agama Islam atau guru tahfizh semata, melainkan tanggung jawab bersama

seluruh warga sekolah—kepala sekolah, guru kelas, staf, hingga orang tua di rumah. Asas ini menjadi dasar mengapa penelitian ini melibatkan berbagai kategori informan (kepala sekolah, guru PAI/tahfizh, guru kelas, dan siswa) untuk menangkap gambaran yang utuh.

Kelima asas tersebut bersifat saling melengkapi: istiqamah dan tadarruj mengatur ritme pelaksanaan program, uswah hasanah dan bi'ah hasanah membangun daya dorong internal dan eksternal, sedangkan jama'iyyah memastikan program tidak bergantung pada satu pihak saja. Kelima asas ini menjadi rujukan dalam merumuskan fungsi dan indikator budaya literasi Al-Qur'an pada uraian berikut.

3. Fungsi-Fungsi Budaya Literasi Al-Qur'an

Fungsi budaya literasi Al-Qur'an merujuk pada peran dan manfaat yang dihasilkan ketika kebiasaan membaca, menghafal, memahami, dan mengamalkan Al-Qur'an telah melembaga di lingkungan sekolah (Wulandari, dkk., 2021). Fungsi-fungsi ini sekaligus menjadi jembatan konseptual menuju indikator yang akan diuraikan pada sub-bab berikutnya, sebab setiap fungsi tercermin dalam indikator yang dapat diamati dan diukur di lapangan.

a. Fungsi Spiritual-Ibadah

Budaya literasi Al-Qur'an berfungsi membangun kedekatan personal peserta didik dengan Al-Qur'an sebagai bentuk ibadah harian, bukan sekadar rutinitas akademik. Fungsi ini tercermin pada indikator pembiasaan dan tradisi sekolah, seperti tadarus rutin dan salat berjamaah yang diintegrasikan dengan tilawah (Wulandari, dkk., 2021).

b. Fungsi Pembentukan Karakter (Tarbiyah Akhlak)

Internalisasi nilai-nilai Al-Qur'an secara konsisten berfungsi membentuk akhlakul karimah, kedisiplinan, dan kesadaran diri peserta didik. Fungsi ini selaras dengan indikator perilaku dan akhlakul karimah, seperti menurunnya pelanggaran tata tertib dan meningkatnya sikap sopan santun (Wulandari, dkk., 2021).

c. Fungsi Identitas dan Ciri Khas Kelembagaan

Budaya literasi Al-Qur'an berfungsi sebagai penanda identitas dan

pembeda sekolah berbasis nilai keislaman dari sekolah pada umumnya, sekaligus menjadi daya tarik tersendiri bagi orang tua yang menginginkan pendidikan Al-Qur'an yang serius bagi anaknya (Wulandari, dkk., 2021).

d. Fungsi Sosial dan Perekat Ukhuwah

Kegiatan literasi Al-Qur'an yang dilaksanakan secara kolektif, seperti khatmil Qur'an dan infak Jumat, berfungsi menumbuhkan kepedulian sosial serta mempererat ukhuwah antarwarga sekolah. Fungsi ini tercermin pada indikator berkembangnya kepedulian sosial peserta didik (Wulandari, dkk., 2021).

e. Fungsi Preventif

Pembiasaan literasi Al-Qur'an yang konsisten berfungsi sebagai benteng preventif yang menekan potensi perilaku menyimpang, seperti perundungan dan pelanggaran disiplin, karena peserta didik terbiasa berada dalam suasana religius yang mengingatkan pada nilai-nilai kebaikan (Wulandari, dkk., 2021).

Kelima fungsi tersebut menegaskan bahwa budaya literasi Al-Qur'an tidak berhenti pada aspek kognitif (kemampuan membaca dan menghafal), tetapi meluas pada aspek spiritual, karakter, identitas kelembagaan, relasi sosial, hingga fungsi preventif. Untuk mengukur sejauh mana kelima fungsi tersebut terwujud secara nyata di lapangan, diperlukan indikator yang bersifat empiris dan dapat diamati, sebagaimana diuraikan berikut (Sunoto, Syukri, & Alfattah, 2023).

4. Indikator Budaya Literasi Al-Qur'an

Untuk mengukur, menganalisis, dan mengevaluasi ketercapaian budaya literasi Al-Qur'an di sekolah dasar, diperlukan indikator yang bersifat empiris, sistematis, dan dapat diamati secara kualitatif maupun kuantitatif. Indikator tersebut berfungsi sebagai tolok ukur keberhasilan sekaligus acuan dalam menilai sejauh mana nilai-nilai Al-Qur'an telah menjadi bagian dari budaya sekolah. Berdasarkan sintesis berbagai kajian teoretis dan hasil penelitian pendidikan Islam (Sunoto, Syukri, & Alfattah, 2023), indikator budaya literasi Al-Qur'an dapat dikelompokkan ke dalam empat aspek

utama sebagai berikut.

a. Pembiasaan dan Tradisi Sekolah

Aspek ini menggambarkan pelaksanaan kegiatan rutin yang dilakukan secara terencana dan berkesinambungan sebagai bagian dari budaya sekolah. Indikatornya meliputi (Sunoto, Syukri, & Alfattah, 2023):

- 1) Terselenggaranya kegiatan tadarus Al-Qur'an secara rutin sebelum pembelajaran dimulai.
- 2) Pelaksanaan salat berjamaah yang diintegrasikan dengan kegiatan membaca atau menyimak Al-Qur'an.
- 3) Adanya program khatmil Qur'an yang dilaksanakan secara berkala dan melibatkan seluruh warga sekolah.
- 4) Pembiasaan penggunaan salam, kalimat thayyibah, serta ungkapan yang bersumber dari nilai-nilai Al-Qur'an dalam komunikasi sehari-hari.

b. Kompetensi Literasi Al-Qur'an

Untuk Aspek ini mengukur tingkat penguasaan peserta didik terhadap kemampuan membaca, menghafal, dan memahami Al-Qur'an. Indikatornya meliputi:

- 1) Meningkatnya kemampuan membaca Al-Qur'an sesuai dengan kaidah tajwid dan makharijul huruf.
- 2) Tercapainya target hafalan Al-Qur'an sesuai dengan standar yang ditetapkan sekolah.
- 3) Tersedianya instrumen pemantauan perkembangan literasi Al-Qur'an, seperti buku mutaba'ah atau buku kontrol hafalan.
- 4) Terlaksananya evaluasi kemampuan membaca dan menghafal Al-Qur'an melalui munaqasah atau bentuk penilaian lainnya.

c. Ekosistem Literasi

Aspek ini menunjukkan sejauh mana lingkungan sekolah mendukung terbentuknya budaya literasi Al-Qur'an, baik dari sisi sarana maupun suasana belajar. Indikatornya meliputi:

- 1) Tersedianya tempat ibadah yang layak dan memadai untuk

- mendukung kegiatan keagamaan.
- 2) Ketersediaan mushaf Al-Qur'an, buku pembelajaran, dan sumber belajar lainnya yang mudah diakses peserta didik.
 - 3) Adanya media visual bernuansa Qur'ani, seperti kaligrafi, ayat Al-Qur'an, atau kutipan nilai-nilai Islami di lingkungan sekolah.
 - 4) Pemanfaatan media audio, seperti murottal Al-Qur'an, untuk menciptakan lingkungan belajar yang religius.

d. Prilaku dan Akhlakul Karimah

Aspek ini mengukur tingkat internalisasi nilai-nilai Al-Qur'an dalam sikap dan perilaku peserta didik (Wulandari, dkk., 2021). Indikatornya meliputi:

- 1) Menurunnya perilaku yang bertentangan dengan nilai-nilai disiplin, seperti perundungan, pelanggaran tata tertib, dan konflik antarsiswa.
- 2) Meningkatnya sikap sopan santun, kedisiplinan, serta kepatuhan terhadap norma berpakaian dan etika pergaulan.
- 3) Tumbuhnya kesadaran untuk membaca Al-Qur'an secara mandiri tanpa bergantung pada arahan guru.
- 4) Berkembangnya kepedulian sosial, seperti kebiasaan berbagi, berinfak, dan membantu sesama sebagai implementasi nilai-nilai Al-Qur'an.

5. Tahapan Pembentukan Budaya Literasi Al-Qur'an

Proses membangun dan mengakar kuat budaya literasi Al-Qur'an di sekolah dasar bukanlah suatu pekerjaan instan yang dapat dicapai dalam sekejap mata melalui instruksi tertulis belaka. Proses ini merupakan usaha pendidikan yang bersifat bertahap (gradual/tadarruj), terencana, dan berkesinambungan. Mengubah kebiasaan individu menjadi karakter, dan mengkonversi karakter individu menjadi budaya kolektif organisasi membutuhkan tahapan pengerjaan yang sistematis (Mulasih, Jeka, & Wibowo, 2024).

Secara metodologis, proses pembentukan budaya literasi Al-Qur'an di

sekolah dasar dapat dibagi ke dalam 3 (tiga) tahapan strategis menurut (Mulasih, Jeka, & Wibowo, 2024):

a. Tahap Pembiasaan

Tahap pembiasaan merupakan pintu gerbang utama sekaligus fondasi terpenting dalam merintis budaya literasi Al-Qur'an. Pada tahapan ini, fokus utama sekolah adalah membangun rutinitas fisik, pengkondisian lingkungan, serta penumbuhan rasa familiaritas dan keterbiasaan anak terhadap teks Al-Qur'an. Target pada tahap ini belum ditekankan pada penguasaan teori tajwid yang rumit atau pemahaman tafsir yang dalam, melainkan pada pembentukan keteraturan dan penghilangan rasa asing atau takut anak terhadap Al-Qur'an (Mulasih, Jeka, & Wibowo, 2024).

Pada tahap ini, sekolah menerapkan skema pengondisian lingkungan secara konsisten. Pengulangan yang dilakukan setiap hari akan membentuk alur kebiasaan baru di mana pikiran dan tubuh anak secara otomatis menyesuaikan diri dengan jadwal membaca Al-Qur'an. Peran guru pada tahap ini adalah memberikan pendampingan yang ramah, sabar, dan penuh kehangatan agar anak merasa kegiatan membaca Al-Qur'an adalah bagian yang menyenangkan dari sekolah.

b. Tahap Pengembangan

Setelah pembiasaan dasar terbentuk, proses pendidikan ditingkatkan ke tahap pengembangan. Tahap ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas teknis bacaan, memperluas cakupan hafalan, serta menumbuhkan minat dan kebanggaan anak terhadap pencapaian literasi Al-Qur'an mereka melalui (Mulasih, Jeka, & Wibowo, 2024):

- 1) Pengelompokan Kemampuan (*Differentiated Grouping*): Siswa dikelompokkan berdasarkan tingkat kemampuan aktual bacaan mereka (misalnya kelompok Iqro 1-6 dan kelompok Al-Qur'an) agar proses bimbingan berjalan efektif.

- 2) Penerapan Metode Pembelajaran Inovatif: Guru memanfaatkan berbagai metode pengajaran Al-Qur'an yang komunikatif, menarik, dan ramah anak (seperti metode UMMI, Yanbu'a, atau Tilawati) dilengkapi alat peraga visual dan lagu-lagu tajwid.
- 3) Sistem Penghargaan dan Apresiasi (*Reward System*): Sekolah memberikan penghargaan, piala, atau sertifikat kenaikan jilid/juz secara berkala untuk membangkitkan motivasi intrinsik dalam berlomba-lomba dalam kebaikan (*fastabiqul khairat*).
- 4) Penyelenggaraan Lomba dan Festival Keagamaan: Mengintegrasikan kegiatan literasi dengan kompetisi internal (seperti MTQ, Lomba Tahfizh, dan Kaligrafi) guna memupuk rasa percaya diri siswa.

c. Tahap Pembelajaran dan Pengamalan

Tahap ini merupakan pilar puncak dari proses pembentukan budaya literasi Al-Qur'an. Pada tahapan ini, sasaran pendidikan bergeser menuju ranah afektif dan internalisasi nilai-nilai moral spiritual. Al-Qur'an difungsikan sebagai sumber panduan moral, pedoman etika, dan inspirasi dalam memecahkan masalah kehidupan sehari-hari melalui integrasi kurikulum, diskusi tematik anak, dan proyek pengamalan karakter Qur'ani (Mulasih, Jeka, & Wibowo, 2024).

C. Peran Kepala Madrasah dalam Menumbuhkan Budaya Literasi Al-Qur'an

Kepala madrasah memegang posisi kunci sebagai artikulator arah kebijakan, pilar eksekutif, serta motor penggerak utama (*primary mover*) dalam struktur organisasi dan kehidupan persekolahan. Ketercapaian maupun kegagalan pelaksanaan bermacam-macam program pendidikan utamanya agenda yang berorientasi pada pembentukan karakter serta penanaman tradisi keagamaan sangat bergantung pada komitmen, kompetensi manajerial, dan tipe kepemimpinan yang dijalankan oleh pimpinan sekolah (Fauzi & Hidayat, 2022). Dalam ranah pemupukan budaya pembiasaan Al-Qur'an, kepala madrasah berfungsi sebagai arsitek

budaya (*cultural architect*) yang tidak sebatas menyelesaikan kewajiban administratif sehari-hari, melainkan merancang, memobilisasi, memfasilitasi, serta mengawal seluruh proses pergeseran sosial-spiritual warga sekolah secara berkesinambungan (Rahman & Hidayat, 2021).

Bila kepemimpinan yang visioner dan berdedikasi tinggi dari kepala madrasah tidak hadir, program penguatan literasi Al-Qur'an berisiko hanya menjadi serangkaian kegiatan formalitas belaka, berlangsung insidental, serta gampang kehilangan daya dorong dalam jangka panjang. Penguatan iklim keagamaan memerlukan daya tahan (*sustainability*) dan pelebagaan nilai yang kokoh supaya rutinitas tersebut tidak menggantungkan diri pada figur tertentu, melainkan terpatir sebagai identitas kolektif institusi. Atas dasar itu, pimpinan sekolah dituntut mengalokasikan dan mengoptimalkan seluruh potensi kepemimpinannya secara menyeluruh, terencana, dan berkelanjutan (Fauzi & Hidayat, 2022).

Peran tersebut memiliki keterkaitan erat dengan kepemimpinan transformatif yang diterapkan kepala madrasah. Dalam penelitian ini, peran kepala madrasah dianalisis melalui empat dimensi kepemimpinan transformatif, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Keempat dimensi tersebut digunakan untuk melihat bagaimana kepala madrasah memberikan keteladanan, membangun motivasi dan visi bersama, mendorong pengembangan dan pemecahan masalah, serta memberikan perhatian terhadap kebutuhan guru dan peserta didik dalam upaya menumbuhkan budaya literasi Al-Qur'an.

Merujuk pada sintesis teori kepemimpinan dan manajemen lembaga pendidikan (Badrudin, 2017), peran strategis kepala madrasah dalam memupuk serta mengakar-kuatkan tradisi pembiasaan Al-Qur'an di jenjang sekolah dasar dapat dipaparkan secara ekstensif, terperinci, dan sistematis ke dalam beberapa cakupan peran utama berikut:

1. Peran Penentu Visi dan Kebijakan Strategis

Peran paling mendasar dan utama yang melekat pada kepemimpinan

kepala madrasah adalah bertindak selaku pemformulasikan visi sekaligus penentu arah kebijakan strategis lembaga. Regulasi sekolah berfungsi sebagai payung hukum dan panduan teknis operasional bagi segenap komponen sekolah dalam bertindak. Kepala madrasah yang kapabel tidak menempatkan agenda literasi Al-Qur'an sebatas muatan lokal pelengkap atau aktivitas ekstrakurikuler selipan, melainkan mengintegrasikannya secara utuh ke dalam rencana strategis sekolah (Suryani & Rahman, 2023).

a. Perumusan Visi dan Misi Berbasis Al- Qur'an

Kepala madrasah mengomandoi proses penyusunan Visi, Misi, serta Tujuan Sekolah dengan mengikutsertakan segenap pemangku kepentingan (*stakeholders*), mencakup dewan guru, komite sekolah, dan perwakilan wali murid. Pimpinan sekolah memastikan bahwa pembiasaan Al-Qur'an tertulis secara gamblang dalam visi lembaga. Visi yang dirancang bukan sebatas wacana tekstual, melainkan bentuk ikrar moral yang menggambarkan profil lulusan yang berbudi pekerti luhur, terampil membaca, menghafal, serta mengaktualisasikan pesan Al-Qur'an (Fauzi & Hidayat , 2022). Visi tersebut selanjutnya diturunkan menjadi indikator-indikator Misi yang terukur dan aplikatif untuk diraih dalam koridor waktu tertentu.

Proses formulasi visi ini menuntut pencermatan mendalam atas kondisi objektif para siswa serta ekspektasi masyarakat sekitar. Kepala madrasah memfasilitasi lokakarya internal guna menyerap gagasan dewan guru terkait target capaian literasi Al-Qur'an yang ingin diwujudkan. Pada tingkat sekolah dasar, visi ini tidak cuma berorientasi pada standar akademis umum, melainkan menetapkan tolok ukur capaian keagamaan yang spesifik. Visi berbasis Al-Qur'an ini bertindak sebagai pedoman arah yang menuntun segenap kebijakan manajerial, penentuan kurikulum, dan dinamika harian di sekolah (Fauzi & Hidayat , 2022).

b. Penyusunan Regulasi dan Standar Operasional Prosedur (SOP)

Pro Demi menjamin agar visi penguatan Al-Qur'an membumi

dalam aktivitas harian, kepala sekolah mengeluarkan ketetapan resmi berupa Standar Operasional Prosedur (SOP) Pembiasaan Literasi Al-Qur'an. SOP ini memperincikan tata cara, durasi waktu, serta parameter pelaksanaan kegiatan literasi Al-Qur'an supaya seluruh pendidik dan tenaga kependidikan mengantongi persepsi yang seragam saat menerapkannya. Ketetapan ini mencakup:

- 1) Penetapan Alokasi Waktu Khusus: Mengharuskan penyediaan waktu 15–20 menit setiap pagi sebelum Jam Pertama Pelajaran dimulai untuk rutinitas pembiasaan membaca/tadarus Al-Qur'an di ruang kelas masing-masing (Rahman & Hidayat, 2021). Aktivitas ini dipimpin langsung oleh guru kelas atau siswa yang ditunjuk.
 - 2) Standarisasi Target Hafalan (Tahfizh): Penentuan batas minimal hafalan (seperti ketetapan target hafalan Juz 30 bagi murid Sekolah Dasar) yang diselaraskan dengan tingkatan kelas, bertahap dari surah-surah pendek di kelas awal hingga surah yang lebih panjang di kelas tinggi.
 - 3) Integrasi Pembiasaan Ibadah: Pengaturan jadwal Sholat Dhuha dan Sholat Dzuhur berjamaah yang disisipkan pembacaan ayat-ayat pendek serta ulasan singkat kandungan Al-Qur'an (kultum 5 menit).
 - 4) Regulasi yang disahkan oleh kepala sekolah berfungsi sebagai koridor hukum yang mengikat seluruh komponen sekolah. Lewat keberadaan SOP yang gamblang, rutinitas literasi Al-Qur'an tidak lagi bersandar pada inisiatif perorangan dari masing-masing guru, melainkan sudah bertransformasi menjadi kewajiban institusional yang wajib ditunaikan secara konsisten. SOP ini turut melampirkan panduan teknis perihal tata cara bimbingan bagi murid yang menjumpai kesulitan membaca Al-Qur'an, sehingga terjadi pemerataan kualitas layanan pendidikan keagamaan (Rahman & Hidayat, 2021).
- c. Pengintegrasian ke Dalam Dokumen Perencanaan Sekolah (RKS dan RKAS)

Kebijakan strategis yang digagas oleh kepala madrasah diwujudkan secara riil lewat penyusunan Rencana Kerja Sekolah (RKS) serta Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (RKAS). Kepala sekolah memastikan ketersediaan dana yang memadai dan terproporsi di dalam RKAS khusus guna menopang keberlangsungan program literasi Al-Qur'an (Badrudin, 2017). Pengalokasian dana ini vital demi menjamin program tidak terkendala oleh hambatan finansial, baik untuk pemenuhan sarana fisik, pengadaan media pembelajaran, ataupun peningkatan kompetensi guru.

Saat merumuskan RKAS, pimpinan sekolah memprioritaskan alokasi anggaran bagi pengadaan mushaf Al-Qur'an yang selaras dengan metode pembelajaran yang dipakai, pemberian insentif bagi guru pendamping Al-Qur'an, perawatan sarana ibadah, hingga penyelenggaraan ajang apresiasi seperti Munaqasah dan Wisuda Tahfizh. Penyatuan program ke dalam RKAS memperlihatkan bahwa kepala sekolah memiliki komitmen manajerial dan tidak sekadar menuntut capaian dari para guru tanpa memasok dukungan anggaran yang nyata (Badrudin, 2017); (Suryani & Rahman, 2023)

2. Peran Penyedia Fasilitas dan Alokator Sumber Daya

Suatu gagasan dan visi yang cemerlang tidak akan mewujudkan secara optimal tanpa ditopang ketersediaan sumber daya yang mencukupi. Kepala sekolah menempati posisi sentral sebagai alokator sumber daya (resource allocator) yang bertugas memetakan, menganalisis, serta menyediakan beragam sarana dan prasarana yang diperlukan demi menunjang penguatan tradisi Al-Qur'an di lingkungan sekolah (Badrudin, 2017). Pengadaan dan Pengelolaan Sarana Prasarana Fisik Pimpinan sekolah bertanggung jawab menjamin ketersediaan fasilitas fisik pendukung kegiatan literasi Al-Qur'an dalam kondisi bersih, representatif, dan siap guna (Sunoto, Syukri, & Alfattah, 2023). Langkah konkret dalam dimensi peran ini meliputi

a. Pembangunan dan Perbaikan Tempat Ibadah (Musholla)

Kepala madrasah memastikan musholla sekolah sanggup

menampung daya tampung siswa, memiliki pencahayaan dan sirkulasi udara yang memadai, ketersediaan fasilitas wudhu yang bersih dan mencukupi, serta higiene yang terjaga setiap waktu. Musholla tidak sebatas wahana sholat, melainkan pusat pembiasaan dan pengkajian Al-Qur'an.

b. Penyediaan Sudut Baca Al-Qur'an (*Al-Qur'an Reading Corner*)

Kepala madrasah mendorong pembuatan sudut baca bernuansa religius pada tiap-tiap kelas dan ruang perpustakaan yang dilengkapi rak buku, alas karpet, serta meja lipat khusus untuk membaca Al-Qur'an (Mulasih, Jeka, & Wibowo, 2024). Sudut baca ini mendekatkan murid dengan Al-Qur'an pada sela-sela waktu luang mereka.

c. Pengelolaan fasilitas fisik

Fasilitas ini memerlukan perencanaan tata ruang sekolah yang ramah anak dan mendukung terciptanya iklim keagamaan. Kepala madrasah memberi instruksi kepada petugas kebersihan untuk mengawal agar tempat ibadah senantiasa terbebas dari kotoran. Lingkungan fisik yang rapi, asri, dan wangi menyajikan kenyamanan psikologis bagi siswa dan guru sewaktu berinteraksi dengan Al-Qur'an, sehingga menumbuhkan keterikatan dan kegemaran terhadap aktivitas literasi (Mulasih, Jeka, & Wibowo, 2024).

d. Penyediaan Media dan Alat Peraga Pembelajaran Literasi

Guna mendorong efektivitas proses pembelajaran membaca dan menghafal Al-Qur'an, kepala madrasah mengupayakan penyediaan aneka instrumen peraga serta media pendukung yang sesuai dengan tahap perkembangan anak usia sekolah dasar. Pimpinan sekolah memfasilitasi pengadaan kitab Al-Qur'an dengan panduan tajwid warna, buku metode Iqro/Tilawati/Yanbu'a, kartu flashcard hijaiyah, media audio-visual murottal, hingga aplikasi interaktif yang dapat dimanfaatkan oleh pendidik sewaktu pendampingan (Suryani & Rahman, 2023).

Pemanfaatan media yang bervariasi amat krusial untuk mengakomodasi beragam modalitas belajar anak (visual, auditori, maupun kinestetik). Kepala madrasah mengalokasikan anggaran untuk pengadaan perangkat speaker portabel di setiap kelas atau pemutar suara terpusat demi memperdengarkan murottal Al-Qur'an dengan alunan merdu pada jam istirahat atau jelang masuk kelas. Paparan auditori yang berkesinambungan ini (*auditory conditioning*) secara tidak langsung membantu mempercepat daya ingat dan kelancaran hafalan murid (Suryani & Rahman, 2023).

e. Perekrutan dan Pengalokasian Tenaga Ahli/Pengajar

Bukan cuma sarana fisik, kepala madrasah memegang peranan krusial dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) pendamping. Dalam situasi rasio Guru Pendidikan Agama Islam (PAI) belum seimbang dengan jumlah peserta didik, kepala madrasah mengambil inisiatif membangun kemitraan (*networking*) atau merekrut tenaga pendamping (guru tahfizh/tahsin) dari luar yang mengantongi sertifikasi/syahadah keahlian tajwid dan Al-Qur'an (Nasution, Pahira, & Rinaldy, 2023). Penempatan instruktur ahli ini memastikan proses bimbingan membaca dan menghafal Al-Qur'an berlangsung efektif dalam kelompok-kelompok kecil (halaqah).

Perekrutan tenaga pendamping ini dilaksanakan melalui tahapan seleksi terukur, meliputi uji tajwid, pengujian kelancaran hafalan, serta kompetensi pedagogik anak usia dasar. Pimpinan sekolah memetakan siswa ke dalam kelompok kecil dengan rasio guru dan murid yang ideal (contohnya 1 guru membimbing 10–15 siswa). Skema kelompok kecil ini memungkinkan pemantauan bacaan individual (talaqqi dan musyafahah) berjalan lebih cermat, sehingga kekeliruan makhraj atau hukum bacaan siswa dapat langsung dikoreksi dengan tepat (Nasution, Pahira, & Rinaldy, 2023).

3. Peran Teladan dan Penggerak Utama (*Role Model & Actuator*)

Dalam perspektif kepemimpinan transformatif, besarnya pengaruh

seorang pimpinan tidak bersumber dari otoritas formal atau ketegasan sanksi semata, melainkan dari konsistensi integritas dan percontohan nyata yang ditunjukkan dalam keseharian (*idealized influence*). Kepala sekolah bertindak selaku figur teladan (*role model*) dan penggerak utama (*actuator*) yang secara ajeg memperlihatkan kepribadian yang sejalan dengan nilai-nilai Al-Qur'an (Nasution, Pahira, & Rinaldy, 2023).

a. Keteladanan dalam Konsistensi Pembiasaan

Kepala sekolah yang efektif tidak sekadar memberikan instruksi dari balik meja kerja, melainkan hadir secara fisik dan melebur dalam aktivitas pembiasaan Al-Qur'an di sekolah. Kepala sekolah hadir lebih awal, ikut duduk bersama para guru dan murid sewaktu tadarus pagi di lapangan atau musholla, serta menyimak langsung lantunan bacaan siswa (Rahman & Hidayat, 2021). Keterlibatan langsung pimpinan memberikan sinyal simbolis yang kuat kepada segenap warga sekolah bahwa kegiatan literasi Al-Qur'an merupakan hal yang amat mendasar dan bernilai tinggi.

Perilaku keteladanan ini mengikis sekat hierarki serta memupuk kewibawaan berbasis karisma spiritual. Tatkala pendidik dan siswa menyaksikan pimpinan mereka secara konsisten memegang mushaf, membaca Al-Qur'an dengan khushuk, serta mendahulukan ibadah di tengah kesibukan kerja, akan tumbuh dorongan internal, rasa hormat, dan kesadaran untuk meneladani kebiasaan tersebut. Keteladanan merupakan pendekatan kepemimpinan yang paling efisien sebab sanggup mengarahkan perilaku orang lain tanpa bergantung pada unsur paksaan (Rahman & Hidayat, 2021).

b. Keteladanan dalam Akhlak dan Komunikasi

Menerapkan nilai uswah hasanah, kepala sekolah mencontohkan sikap, tutur kata, dan gaya interaksi yang mencerminkan pribadi Qur'ani. Pimpinan sekolah senantiasa membiasakan pembacaan salam, tuturan yang santun (qaulan karima), memperlihatkan kepedulian pada bawahan, serta menyelesaikan

pelbagai persoalan secara bijak dan adil (Nasution, Pahira, & Rinaldy, 2023). Perilaku nyata ini bertindak sebagai contoh hidup (living example) bagi para guru dan siswa dalam menginternalisasikan nilai Al-Qur'an ke dalam tindakan nyata.

Gaya pimpinan sekolah sewaktu merespons tekanan kerja, menyelesaikan kesalahpahaman antarstaf, serta memperlakukan tenaga kependidikan secara bermartabat merupakan cerminan kedalaman pemahaman keagamaan. Dalam menyerap nilai-nilai Al-Qur'an, peserta didik tidak hanya belajar dari pelajaran di kelas, melainkan dari perbuatan yang ditunjukkan oleh pimpinan sekolahnya. Akhlakul karimah yang konsisten disajikan kepala sekolah akan menciptakan atmosfer sekolah yang kondusif, damai, dan sarat nilai keagamaan (Nasution, Pahira, & Rinaldy, 2023).

c. Penggerak Semangat dan Kebersamaan (*Actuator*)

Sebagai penggerak, kepala sekolah mengantongi keahlian untuk mengurai kejenuhan serta menghidupkan kembali motivasi (*inspirational motivation*) warga sekolah yang mulai menurun (Fauzi & Hidayat, 2022). Kepala sekolah memanfaatkan momentum pembinaan pada apel pagi, rapat guru, atau peringatan hari besar Islam untuk mengalirkan himbauan spiritual mengenai keutamaan menjaga Al-Qur'an. Pimpinan sekolah mampu menggerakkan kesadaran bersama bahwa mendampingi dan membaca Al-Qur'an bukan sekadar beban kerja administratif, melainkan investasi ibadah yang bernilai pahala jariah.

Pendekatan penggerak ini dijalankan lewat sentuhan emosional dan persuasif. Kepala madrasah kerap menginisiasi agenda kebersamaan seperti Khotmil Qur'an bersama dewan guru dan staf pada momen-momen tertentu. Kebersamaan dalam berinteraksi dengan Al-Qur'an mempererat rasa kekeluargaan (ukhuwah) di antara sesama pendidik. Pimpinan sekolah yang menjalankan fungsi actuator sanggup mengubah iklim kerja yang kaku menjadi suasana yang

ramah, optimis, dan sarat semangat berlomba dalam kebaikan (fabiquil khairat) (Fauzi & Hidayat , 2022).

4. Peran Pembina dan Pengembang Sumber Daya Manusia

Keberlanjutan tradisi sekolah sangat ditentukan oleh kompetensi dan kualifikasi para pendidik yang bertindak selaku eksekutor di lapangan. Tidak semua guru di sekolah dasar mengantongi latar belakang pendidikan keagamaan atau kecakapan membaca Al-Qur'an yang seragam. Oleh sebab itu, kepala sekolah memegang mandat penting selaku pembimbing, mentor, dan pengembang kapasitas bagi seluruh pendidik dan tenaga kependidikan (Badrudin, 2017).

a. Penyelenggaraan Pelatihan dan Workshop Internal

Kepala sekolah merancang serta memfasilitasi program peningkatan kompetensi secara berkala bagi para guru. Agenda ini mencakup program tahsin Al-Qur'an (penyempurnaan bacaan tajwid dan makhraj) untuk seluruh staf pengajar tanpa terbatas pada guru Pendidikan Agama Islam saja (Muthoharoh & Ma'sum, 2022). Seiring meningkatnya kelancaran bacaan para guru kelas, mereka memiliki rasa percaya diri untuk memimpin dan mendampingi pembiasaan membaca Al-Qur'an di kelasnya masing-masing.

Pelatihan internal ini disusun terencana dengan menghadirkan narasumber atau praktisi Al-Qur'an yang berpengalaman. Pokok materi mencakup pembenahan pelafalan huruf (makharijul huruf), kaidah tajwid dasar, irama standar membaca Al-Qur'an (seperti irama muri-q atau rost yang sesuai bagi anak), serta strategi pengajaran tahfizh untuk usia dasar. Penguatan kapasitas ini memastikan seluruh pendidik mengantongi persepsi dan standar pembimbingan yang setara, sehingga tidak muncul ketimpangan mutu bimbingan antarkelas (Muthoharoh & Ma'sum, 2022).

b. Pembimbingan Metode Pembelajaran Kreatif

Dalam bingkai kepemimpinan transformatif, kepala sekolah menyajikan dorongan intelektual dengan merangsang guru untuk terus

berinovasi merumuskan strategi pengajaran Al-Qur'an yang menyenangkan, interaktif, dan fleksibel (Fauzi & Hidayat , 2022). Pimpinan sekolah membuka ruang diskusi berkala antar-pendidik (Kelompok Kerja Guru / KKG Sekolah) guna membedah hambatan pembelajaran, membagikan pengalaman sukses (best practices), dan menyusun formula penanganan bagi siswa yang lambat dalam membaca Al-Qur'an.

Lewat dorongan intelektual ini, kepala sekolah memicu semangat guru agar tidak terjebak dalam metode pengajaran konvensional yang kaku dan terkesan menakutkan bagi anak. Guru didorong mengombinasikan permainan edukatif, gerakan fisik dalam menghafal, serta integrasi media digital. Kepala sekolah memberikan kelonggaran eksperimentasi bagi para pendidik dalam menguji teknik-teknik baru yang terbukti ampuh mendongkrak minat dan hafalan siswa (Fauzi & Hidayat , 2022).

c. Pendampingan dan Perhatian Secara Individual

Pimpinan sekolah menyadari bahwa setiap pendidik memiliki tingkat kemampuan dan kondisi psikologis yang berbeda-beda dalam mengemban tugas. Kepala sekolah menerapkan pendekatan perhatian individual dengan memberikan arahan, konseling, serta apresiasi secara personal kepada pendidik yang membutuhkan dorongan ekstra (Suryani & Rahman, 2023). Kepala madrasah menyimak keluhan guru, memberikan saran penyelesaian, serta tidak ragu melayangkan pujian atas ketekunan yang ditunjukkan guru saat mendampingi literasi Al-Qur'an siswa.

Dalam sesi tatap muka personal, kepala sekolah menempatkan diri sebagai pendengar yang empatik. Bila terdapat guru yang merasa terbebani target hafalan atau menjumpai kendala pengondisian kelas saat jam literasi, kepala sekolah tidak terburu-buru melayangkan teguran keras, melainkan menyajikan masukan taktis serta menawarkan bantuan pendampingan dari rekan senior. Pendekatan

yang humanis ini membuat pendidik merasa dihargai dan aman secara psikologis untuk terus mengasah diri menjadi pendidik yang lebih baik (Suryani & Rahman, 2023).

5. Peran Evaluator, Pengendali Mutu, dan Motivator

Dimensi peran yang tidak kalah krusial adalah fungsi kepala sekolah selaku penilai dan pengawal kualitas. Sebuah program pembiasaan yang luput dari evaluasi berkala akan rawan mengalami kemunduran mutu, kelonggaran disiplin, dan penyimpangan dari target awal yang sudah ditetapkan (Muthoharoh & Ma'sum, 2022).

1) Pelaksanaan Pemantauan dan Supervisi Akademik

Kepala sekolah secara rutin dan terencana melangsungkan pengawasan serta supervisi langsung terhadap keterlaksanaan kegiatan literasi Al-Qur'an di ruang-ruang kelas. Pimpinan sekolah memantau secara langsung dinamika pembiasaan pagi, menilai keaktifan murid, memeriksa keselarasan proses dengan SOP yang berlaku, dan memastikan guru menuntaskan kewajiban pendampingan secara maksimal (Badrudin, 2017); (Sunoto, Syukri, & Alfattah, 2023).

Supervisi dijalankan secara transparan dan berorientasi pembinaan. Kepala sekolah memanfaatkan instrumen supervisi yang mengukur ketepatan waktu dimulainya kegiatan, kesesuaian materi dengan kalender keagamaan, antusiasme murid, hingga efektivitas penggunaan alat peraga. Catatan pengawasan ini dirangkum secara tertata sebagai bahan masukan konstruktif saat sesi pembinaan guru, bukan untuk mencari-cari kesalahan, melainkan menjaga agar standar mutu pembelajaran Al-Qur'an tetap terjamin (Badrudin, 2017)

2) Pengelolaan Instrumen Pengendali Mutu (Buku Kontrol/Prestasi)

Guna memastikan perkembangan literasi Al-Qur'an murid terukur secara transparan, kepala sekolah mewajibkan pemanfaatan Buku Kontrol/Prestasi Literasi Al-Qur'an (Sunoto, Syukri, & Alfattah, 2023). Pimpinan sekolah memeriksa serta menandatangani acakan

sampel buku kontrol tersebut secara berkala setiap pekannya. Buku kontrol ini menjadi sarana penghubung serta instrumen evaluasi bersama antara sekolah, guru kelas, dan orang tua dalam mengawal perkembangan membaca dan menghafal Al-Qur'an anak, baik di lingkungan sekolah maupun rumah.

Melalui buku kontrol ini, rekam jejak tiap-tiap murid terpantau mendalam, mulai dari tingkat jilid/surah yang dipelajari, mutu kelancaran (mumtaz/jayyid/maqbul), hingga catatan khusus perbaikan tajwid. Peran aktif orang tua yang diwajibkan mendampingi dan membubuhkan tanda tangan pada buku kontrol di rumah menciptakan keselarasan antara lingkungan sekolah dan keluarga. Kepala sekolah menggunakan data buku kontrol ini guna memetakan siswa yang membutuhkan pengayaan (*enrichment*) atau intervensi khusus (*remedial teaching*) (Sunoto, Syukri, & Alfattah, 2023).

3) Rapat Evaluasi Berkala dan Tindakan Perbaikan (*Corrective Action*)

Kepala madrasah memimpin rapat evaluasi bulanan khusus bersama tim keagamaan serta seluruh dewan guru. Dalam forum evaluasi ini, kepala sekolah membuka ruang diskusi untuk memaparkan pencapaian literasi Al-Qur'an siswa, menganalisis faktor penghambat, dan merumuskan langkah perbaikan (*corrective action*) yang taktis (Muthoharoh & Ma'sum, 2022). Apabila terdeteksi penurunan minat siswa atau kendala teknis pada metode tertentu, pimpinan sekolah segera mengarahkan tim untuk melakukan penyesuaian strategi.

Rapat evaluasi menjadi wahana penyelarasan pandangan dan pemecahan masalah bersama. Kepala madrasah memandu penelusuran akar masalah (*root cause analysis*) bilamana terjadi ketidaktercapaian target pada kelas tertentu. Apakah hambatan timbul akibat alokasi waktu yang minim, teknik mengajar yang monoton, atau kurangnya pendampingan orang tua di rumah. Berdasarkan hasil analisis tersebut, keputusan perbaikan langsung ditetapkan, seperti pembentukan kelas

tahsin intensif, peremajaan media belajar, atau penyelenggaraan dialog konsultatif bersama wali murid (Deng et al., 2022).

4) Pemberian Apresiasi dan Penghargaan (*Reward System*)

Bertindak sebagai pemantik motivasi, kepala sekolah merancang mekanisme penghargaan (*reward system*) yang transparan untuk menjaga konsistensi dorongan dan antusiasme warga (Fauzi & Hidayat, 2022). Kepala madrasah menyerahkan sertifikat, piala, atau cenderamata menarik pada momentum wisuda tahfizh atau panggung apresiasi sekolah kepada:

- a) Siswa Berprestasi: Murid yang berhasil menuntaskan target hafalan Al-Qur'an tertinggi atau memperlihatkan lompatan kelancaran bacaan yang paling pesat.
- b) Guru dan Kelas Teladan: Pendidik dan rombel yang menampilkan tingkat kedisiplinan, kerapian, serta partisipasi paling konsisten dalam menjalankan program literasi harian.

Sistem apresiasi ini terbukti sanggup menumbuhkan iklim kompetisi yang positif di antara murid dan dewan guru. Penyerahan penghargaan di hadapan seluruh warga sekolah dan wali murid memunculkan kebanggaan (*sense of pride*) dalam diri anak. Hal ini memperkuat dorongan intrinsik siswa untuk senantiasa dekat dengan Al-Qur'an. Bagi dewan guru, pengakuan atas kerja keras mereka dalam membimbing murid menjadi penguat moral yang amat berharga untuk terus mengabdikan secara maksimal bagi kemajuan sekolah (Fauzi & Hidayat, 2022).

6. Peran Pengelola Transformasi dan Digitalisasi Literasi (*Digital Literacy Innovator*)

Pada era dinamika teknologi informasi dan komunikasi saat ini, tantangan terbesar kepala madrasah dalam mengukuhkan tradisi Al-Qur'an pada anak Generasi Alpha adalah kuatnya daya pikat media hiburan digital (seperti gim daring dan media sosial). Pimpinan sekolah tidak sepatutnya memosisikan teknologi sebagai ancaman, melainkan harus bertindak selaku

pengelola inovasi (*innovator*) yang mengintegrasikan media digital sebagai sarana untuk mendongkrak minat dan mempercepat pemahaman siswa saat mempelajari Al-Qur'an (Muthoharoh & Ma'sum, 2022).

Kepala madrasah mendorong digitalisasi media pembelajaran Al-Qur'an di sekolah dengan mengalokasikan sarana teknologi berupa tablet edukasi, proyektor interaktif, dan akses internet sehat di ruang-ruang kelas (Badrudin, 2017). Pimpinan sekolah mengarahkan tim guru untuk memanfaatkan berbagai aplikasi pembelajaran Al-Qur'an digital yang interaktif, seperti aplikasi tajwid visual dengan gim (*gamification*), perangkat lunak murattal Al-Qur'an berbasis animasi, serta platform pengujian hafalan berbasis Artificial Intelligence (AI) yang ramah anak (Muthoharoh & Ma'sum, 2022). Dengan menghadirkan warna teknologi dalam pembelajaran Al-Qur'an, persepsi siswa terhadap kegiatan literasi Al-Qur'an bergeser dari kegiatan yang terkesan kaku dan membosankan menjadi kegiatan yang modern, menyenangkan, dan interaktif. Kepala sekolah secara aktif memantau agar penggunaan media digital ini tetap berada dalam koridor pendampingan guru yang aman, sehingga nilai-nilai ketakziman terhadap Al-Qur'an tetap terjaga (Muthoharoh & Ma'sum, 2022). Pengembangan Sistem Informasi Pemantauan Capaian (*E-Monitoring System*).

Sebagai langkah efisiensi dan perwujudan tata kelola sekolah yang modern, kepala sekolah memfasilitasi pengalihan atau pengayaan buku kontrol fisik menjadi Sistem Pemantauan Literasi Berbasis Digital (*E-Monitoring*). Aplikasi ini dapat diakses secara real-time oleh guru, kepala sekolah, dan orang tua melalui gawai masing-masing (Sunoto, Syukri, & Alfattah, 2023).

Melalui sistem ini, guru dapat mengunggah perkembangan bacaan dan catatan hafalan siswa setelah jam pembiasaan. Orang tua mendapatkan notifikasi mengenai pencapaian target hafalan anak mereka serta mendapatkan rekomendasi ayat atau surat yang perlu diulang di rumah. Kepala sekolah memanfaatkan dashboard analitik dari sistem digital ini

untuk melihat rekapitulasi ketercapaian target literasi Al-Qur'an secara keseluruhan di tingkat sekolah maupun di tiap-tiap kelas. Data digital ini memudahkan kepala sekolah dalam mengambil keputusan manajerial secara cepat, akurat, dan berbasis bukti (*evidence-based decision making*) (Sunoto, Syukri, & Alfattah, 2023).

Secara keseluruhan, peran kepala sekolah dalam menumbuhkan budaya literasi Al-Qur'an merupakan manifestasi dari kepemimpinan pendidikan yang komprehensif, multi-dimensi, dan transformatif. Kepala sekolah tidak cukup hanya bertindak sebagai pimpinan formal yang memberikan instruksi, melainkan harus mampu memadukan fungsi perencana strategis, penyedia fasilitas, teladan nyata, pengembang kapasitas SDM, pengendali, pembina hubungan masyarakat, hingga penggerak inovasi digital.

Sinergi dari seluruh dimensi peran kepemimpinan ini secara konsisten dan sistematis akan mentransformasi pembiasaan membaca dan menghafal Al-Qur'an dari sekadar tuntutan kurikulum formal menjadi sebuah nilai-nilai kebiasaan yang dihidupi (*living values*), diyakini, dan dijalankan dengan penuh kesadaran oleh seluruh warga sekolah. Pada akhirnya, muara dari keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah ini adalah terbentuknya budaya sekolah (*school culture*) yang religius, berakhlak mulia, dan berkarakter.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, ragam peran kepala sekolah tersebut pada dasarnya merupakan satu kesatuan yang saling menopang, sebab keteladanan tanpa pengelolaan sumber daya manusia yang baik tidak akan berkelanjutan, sedangkan inovasi digital tanpa keteladanan pemimpin tidak akan dipercaya oleh warga sekolah. Dengan demikian, keempat dimensi kepemimpinan transformatif (*idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration*) sebagaimana diuraikan pada bagian aspek-aspek di atas digunakan sebagai pedoman utama dalam penyusunan instrumen dan analisis data penelitian ini pada Bab III dan Bab IV.