

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan memiliki peranan pokok dalam membangun sumber daya manusia (SDM) yang unggul, berkarakter, serta mampu bersaing di era global. Mutu pendidikan dipengaruhi oleh beberapa aspek, salah satu di antaranya adalah peran kepala sekolah atau kepala madrasah sebagai pimpinan dalam sebuah lembaga pendidikan. Pada lingkungan sekolah, kepala sekolah tidak hanya berfungsi sebagai pengelola administrasi, tetapi juga berperan sebagai pemimpin spiritual, pemberi motivasi, sekaligus memberikan teladan bagi seluruh masyarakat yang ada di sekolah (Abubakar et al., 2020).

Seorang pemimpin yang mampu memberi inspirasi, menjadi teladan, dan memberdayakan guru akan meningkatkan kinerja serta loyalitas yang tinggi terhadap lembaga tempat mereka mengabdikan (Siskawati et al., 2025). Kondisi faktual di dunia pendidikan saat ini memperlihatkan adanya berbagai tantangan yang kian kompleks, mulai dari tuntutan penyesuaian kurikulum agar selaras dengan perkembangan zaman dan kebutuhan masyarakat, pesatnya kemajuan teknologi digital yang memengaruhi proses pembelajaran, hingga meningkatnya ekspektasi terhadap mutu layanan pendidikan dalam mencetak peserta didik yang mampu beradaptasi dengan perubahan sosial dan ekonomi (Yuniar et al., 2024).

Pemerintah Provinsi Jawa Barat terus berupaya meningkatkan mutu pendidikan melalui beragam program, seperti penguatan kompetensi pendidik, penerapan Kurikulum Merdeka, dan perbaikan tata kelola sekolah. Kondisi tersebut menggambarkan, efektivitas program-program tersebut sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah atau kepala madrasah. Pada era perubahan sistem pendidikan dan tuntutan abad ke-21, kepemimpinan transformatif menjadi semakin penting karena menekankan kemampuan pemimpin untuk memberikan inspirasi, membangkitkan motivasi, serta menumbuhkan komitmen jangka panjang guru terhadap visi lembaga. Dengan

dimensi seperti pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual, model kepemimpinan ini diyakini mampu meningkatkan kinerja sekaligus membangun loyalitas guru. Sehubungan dengan hal tersebut, kajian mengenai penerapan kepemimpinan transformatif menjadi sangat relevan untuk menjawab tantangan peningkatan kualitas pendidikan di Jawa Barat, terutama pada satuan pendidikan berbasis madrasah (Abubakar et al., 2020).

Kepemimpinan transformatif merupakan bentuk kepemimpinan yang berorientasi pada upaya memberdayakan pengikut melalui pemberian inspirasi, motivasi, serta dorongan berpikir kritis dan kreatif guna mencapai tujuan organisasi secara kolektif. Pada teori kepemimpinan transformatif, pemimpin tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga berperan aktif dalam memotivasi serta mengembangkan potensi bawahan melalui empat unsur utama, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration* (Ali, 2022).

Pada ruang lingkup ranah pendidikan, penerapan kepemimpinan transformatif oleh kepala sekolah dapat menumbuhkan motivasi dan inovasi guru, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan mutu layanan pendidikan dan kinerja guru di sekolah (Ali, 2022). Pemimpin dengan pendekatan transformatif memiliki kemampuan merumuskan dan menyampaikan visi pendidikan secara jelas, menunjukkan keteladanan dalam kepemimpinan, serta menumbuhkan komitmen, rasa memiliki, dan tanggung jawab profesional guru dalam mewujudkan tujuan pendidikan.

Kepemimpinan transformatif dapat diartikan sebagai kemampuan seorang pemimpin dalam menggerakkan serta memengaruhi orang lain untuk bersama-sama mencapai tujuan yang diharapkan. Seorang pemimpin dengan gaya ini tidak hanya berperan sebagai pengendali dari atas ke bawah (*top-down*), tetapi juga bersikap terbuka terhadap aspirasi bawahannya (*bottom-up*) dan mempertimbangkannya secara bijaksana. Secara sederhana, kepemimpinan transformatif mencerminkan kemampuan untuk

bertransformasi dalam pola pikir sikap, dan tindakan nyata guna membawa perubahan yang lebih baik bagi organisasi.

Model kepemimpinan seperti ini sejatinya telah dicontohkan oleh Rasulullah SAW. jauh sebelum istilah “kepemimpinan transformatif” dikenal dalam literatur modern. Kepemimpinan beliau berakar pada nilai-nilai Al-Qur'an dan hadis, menjadikannya teladan utama dalam mempraktikkan kepemimpinan yang berorientasi pada perubahan positif. Allah SWT, telah mengabadikan keagungan kepemimpinan Rasulullah SAW dalam firman-Nya sebagaimana tercantum dalam (Q.S. Ali Imran [3]: 159).

فَاعْفُ حَوْلَكَ مَنْ لَا نَفْضُ الْقَلْبِ غَلِيظَ فُظًّا كُنْتَ وَلَوْ لَهُمْ لِنْتَ اللَّهُ مِنْ رَحْمَةٍ فِيمَا
اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ قَتَوَكِّلٍ عَزَمْتَ فَإِذَا الْأَمْرِ فِي وَشَاوَرَهُمْ لَهُمْ وَاسْتَغْفِرَ عَنْهُمْ
الْمُتَوَكِّلِينَ يُحِبُّ

Artinya: “Maka berkat rahmat Allah engkau (Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekitarmu. Karena itu maafkanlah mereka dan mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sungguh, Allah mencintai orang yang bertawakal”. (Q.S. Ali Imran [3]: 159)

Ayat tersebut mengandung nilai-nilai kepemimpinan transformatif yang tercermin dalam diri Rasulullah saw. Beliau tidak hanya menjadi teladan dalam satu bidang kehidupan, melainkan seluruh aspek kehidupan manusia. Sunnah Rasulullah saw. mencakup berbagai dimensi kehidupan, bukan hanya satu sisi tertentu. Sangat disayangkan apabila yang diambil dari keteladanan beliau hanyalah aspek simbolisnya semata, tanpa memahami dan mengamalkan makna substansial yang terkandung di dalamnya.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformatif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Sebagai contoh, Rahman menemukan adanya hubungan signifikan antara kepemimpinan transformatif kepala sekolah dengan peningkatan kinerja guru. Hasil serupa

juga dikemukakan oleh (Putri et al., 2025) yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformatif kepala sekolah dapat meningkatkan motivasi, kinerja, serta kepuasan kerja guru. Sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada sekolah umum (SD/SMP/SMA), bukan pada madrasah swasta yang memiliki karakteristik berbeda. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan empiris (*empirical gap*). Madrasah sebagai institusi pendidikan Islam memiliki kekhasan yang membedakannya dari sekolah umum, khususnya dalam orientasi pembelajaran yang menitikberatkan pada penguatan nilai-nilai keislaman dan pembinaan karakter religius. Kekhasan tersebut tercermin dalam kurikulum madrasah yang terintegrasi dengan ajaran Islam, di mana porsi mata pelajaran keagamaan serta penanaman nilai moral dan spiritual diberikan secara lebih intensif dibandingkan dengan sekolah umum. Di samping itu, diperlukan kajian yang lebih kontekstual untuk memahami penerapan kepemimpinan transformatif dalam lingkungan madrasah (Kuswadi et al., 2025).

Madrasah sebagai institusi pendidikan Islam menjadikan nilai-nilai keagamaan, moral, dan keteladanan sebagai dasar utama dalam pelaksanaan pendidikan. Mengenai hal ini, kepala madrasah tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga berperan sebagai panutan yang mengimplementasikan nilai-nilai spiritual dalam kepemimpinannya, sehingga dapat mendorong motivasi kerja guru serta menumbuhkan profesionalisme yang berlandaskan semangat ibadah (Tolitoli, 2023). Pada kerangka ini, kepemimpinan transformatif menjadi sangat relevan karena menitikberatkan pada pembentukan visi yang inspiratif serta perhatian personal terhadap pengembangan guru. Kepala madrasah dengan gaya kepemimpinan transformatif dapat membangun suasana kerja yang positif, menumbuhkan rasa memiliki di kalangan guru, serta memperkuat loyalitas dan komitmen mereka terhadap lembaga.

Kepala madrasah merupakan tenaga pendidik yang diberi amanah untuk memimpin lembaga pendidikan dengan tanggung jawab tambahan dalam bidang manajerial. Kepala madrasah berperan tidak hanya bertindak sebagai

pemimpin (*leader*) yang mengarahkan visi dan budaya kerja madrasah, tetapi juga sebagai manajer yang bertugas mengelola tenaga pendidik, tenaga kependidikan, serta administrasi sekolah secara terencana dan sistematis agar penyelenggaraan pendidikan berjalan efektif dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Wulandari et al., 2023).

Kepala madrasah tetap memegang tanggung jawab utama dalam pengelolaan lembaga pendidikan meskipun keterlibatan kepala madrasah dalam kegiatan pembelajaran secara langsung relatif lebih terbatas,. Kepala madrasah berperan memberikan arahan, pembinaan, serta bimbingan kepada guru dalam rangka mencapai tujuan sekolah. Dalam konteks pendidikan modern yang ditandai oleh perubahan kurikulum, perkembangan teknologi digital, serta meningkatnya tuntutan mutu layanan pendidikan, peran kepemimpinan menjadi semakin kompleks. Kepala madrasah dituntut mampu menggerakkan sumber daya manusia secara efektif agar dapat beradaptasi dengan perubahan serta meningkatkan kualitas pembelajaran. Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang mampu mendorong perubahan positif dan memberdayakan guru menjadi sangat diperlukan.

Salah satu model kepemimpinan yang dianggap sesuai dalam menghadapi berbagai tantangan di dunia pendidikan ialah kepemimpinan transformatif. Model kepemimpinan ini tampak melalui kemampuan pemimpin dalam memberikan teladan, membangun motivasi, mendorong guru untuk berpikir kreatif dan inovatif, serta memperhatikan kebutuhan setiap individu. Dalam lingkungan pendidikan, kepemimpinan transformatif dipahami dapat mendukung peningkatan kinerja guru, menumbuhkan inovasi pembelajaran, dan memperkuat loyalitas serta komitmen guru terhadap lembaga pendidikan (Mubarok, 2025).

Guru memiliki peran sentral dalam menentukan keberhasilan suatu proses pendidikan. Apabila guru belum mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal, maka kualitas hasil pendidikan pun akan menurun. Kondisi ini dapat menimbulkan menurunnya kepercayaan serta dukungan masyarakat terhadap sekolah, yang akhirnya berdampak pada

berkurangnya minat masyarakat untuk menyekolahkan anaknya di lembaga tersebut. Kinerja guru tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan dibentuk oleh sejumlah faktor yang saling berhubungan, seperti motivasi dalam bekerja, kondisi lingkungan sekolah yang mendukung, tingkat kesejahteraan pendidik, serta pola kepemimpinan kepala sekolah. Berbagai hasil penelitian juga mengungkapkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berperan penting dan berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja guru pada berbagai tingkat pendidikan (Gazali et al., 2023). Situasi ini menuntut para guru untuk senantiasa berinovasi, beradaptasi, dan meningkatkan profesionalismenya. Sejumlah penelitian mengungkapkan bahwa masih banyak guru yang mengalami penurunan motivasi kerja, kinerja yang belum optimal, serta tingkat loyalitas yang rendah terhadap lembaga tempatnya mengajar (Siskawati et al., 2025).

Kualitas kinerja merupakan capaian yang dapat dinilai melalui tingkat efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas oleh sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya dalam upaya mencapai tujuan atau target organisasi secara optimal. Kondisi ini mendorong setiap lembaga pendidikan untuk saling bersaing dalam meningkatkan kualitas, baik pada aspek pengembangan kompetensi tenaga pendidik maupun mutu layanan pendidikan yang dihasilkan. Upaya peningkatan sumber daya manusia dilakukan melalui kerja sama antara guru dan kepala madrasah dengan tujuan menciptakan nilai tambah, sehingga lembaga mampu bertahan dan bersaing dalam menghadapi tantangan zaman (Pabiaiye et al., 2023).

Loyalitas guru terhadap profesinya dapat ditunjukkan melalui bentuk kesetiaan, komitmen, kepuasan yang dirasakannya terhadap tugasnya, serta motivasi kerja yang ditampilkan. Seorang guru yang menunjukkan loyalitas tinggi terhadap pekerjaannya sudah pasti akan memperlihatkan pandangan dan kepuasan yang positif terhadap kerja yang dilakukannya, serta menampilkan tingkat motivasi yang tinggi, yang pada akhirnya akan mencerminkan sosok guru yang bekerja secara profesional dan memiliki kompetensi profesional yang memang tinggi (Restatillah et al., 2020).

Beberapa tahun terakhir, dinamika pendidikan di Jawa Barat menunjukkan adanya persoalan yang cukup kompleks terkait kualitas kinerja dan loyalitas guru. Laporan resmi lembaga pendidikan di provinsi tersebut menyoroti masih adanya ketidakseimbangan distribusi tenaga pendidik, variasi kualitas pelaksanaan pembelajaran, serta tingginya beban administratif yang sering kali mengganggu fokus guru dalam mengajar (Abubakar et al., 2020). Tidak hanya itu, muncul pula berbagai persoalan internal seperti ketidakjelasan kebijakan sekolah, komunikasi yang kurang efektif antara pimpinan dan guru, serta tekanan psikologis yang dialami sebagian pendidik. Situasi tersebut menggambarkan bahwa hubungan kerja profesional di sekolah masih membutuhkan perbaikan, karena dampaknya terlihat pada menurunnya motivasi, kualitas kinerja, dan loyalitas guru, khususnya pada lembaga madrasah yang memiliki tuntutan kedisiplinan dan komitmen yang cukup tinggi.

Perkembangan kinerja serta loyalitas guru dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan adanya berbagai tantangan yang berkaitan dengan pengelolaan pembelajaran dan budaya kerja madrasah. Sebagai lembaga pendidikan berbasis nilai Islam, profesionalitas guru dituntut selaras dengan akhlak, keteladanan, dan kedisiplinan. Pada realitas di lapangan memperlihatkan bahwa kualitas pelaksanaan pembelajaran masih beragam, khususnya dalam kesiapan perangkat ajar, konsistensi penggunaan metode mengajar yang efektif, dan kemampuan guru memanfaatkan teknologi dalam proses belajar. Di samping itu, tugas administrasi dan berbagai agenda madrasah kerap membuat sebagian guru tidak optimal dalam memberikan perhatian penuh pada kegiatan mengajar, sehingga memunculkan ketidakstabilan kinerja. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa motivasi dan loyalitas guru berkaitan dengan terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan guru. Pola komunikasi yang belum terbangun secara optimal tampak dari masih adanya keterbatasan dalam pemberian dukungan, perhatian, maupun keterbukaan dalam interaksi di lingkungan madrasah, sehingga suasana kerja yang

terbentuk belum sepenuhnya mendorong tumbuhnya semangat kerja, rasa memiliki, dan komitmen guru terhadap lembaga.

Penelitian diatas menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada sekolah umum, sedangkan kajian dalam konteks madrasah masih terbatas. Padahal, madrasah memiliki karakteristik yang berbeda karena mengintegrasikan nilai-nilai keislaman, pembinaan karakter religius, serta budaya kerja berbasis spiritualitas. Perbedaan konteks ini menunjukkan adanya kesenjangan empiris yang perlu diteliti lebih dalam. Hal lain ditemukan, realitas di lapangan menunjukkan bahwa kualitas kinerja dan loyalitas guru di madrasah masih menghadapi berbagai tantangan, seperti beban administratif yang tinggi, variasi kualitas pembelajaran, serta komunikasi organisasi yang belum optimal. Kondisi tersebut dapat berdampak pada menurunnya motivasi kerja, profesionalisme, dan komitmen guru terhadap lembaga.

Penelitian di MTs Al-Itqon Bogor sangat menarik karena menggabungkan budaya kerja religius yang kuat dengan manajemen berbasis nilai Islam yang selaras dengan prinsip kepemimpinan transformatif. Namun, dalam praktiknya, kepemimpinan yang aktif belum sepenuhnya berbanding lurus oleh peningkatan kinerja dan loyalitas guru secara merata. Berdasarkan wawancara awal di lapangan, proses transformasi organisasi di madrasah ini masih terkendala oleh belum optimalnya adaptasi sebagian guru terhadap perubahan pola pikir dan metode kerja baru. Keterbatasan akses terhadap pelatihan profesional juga menjadi faktor penghambat peningkatan kompetensi guru secara menyeluruh.

Jika dicermati lebih mendalam, dinamika internal tersebut melahirkan tantangan nyata pada kondisi objektif sekolah saat ini. Pada dimensi kinerja, konsistensi penyusunan perangkat ajar dan efektivitas proses pembelajaran aktif di kelas teridentifikasi masih memerlukan penguatan yang berkelanjutan. Sementara dari sudut pandang loyalitas, keterlibatan kolektif dalam menyukseskan berbagai program strategis madrasah dinilai perlu dioptimalkan

agar partisipasi kerja dapat terdistribusi secara merata tanpa bertumpu pada segelintir pendidik. Berbagai fenomena lapangan tersebut secara jelas menunjukkan adanya kesenjangan empiris yang membuka ruang bagi peneliti untuk mengkaji lebih spesifik bagaimana gaya kepemimpinan kepala madrasah berperan dalam mengoptimalkan kualitas kinerja dan loyalitas guru di MTs Al-Itqon Bogor.

Penelitian ini diharapkan muncul pemahaman empiris dan teoretis sejauh mana kepala madrasah dengan gaya kepemimpinan transformatif mampu meningkatkan kinerja serta loyalitas guru. Selain memberikan sumbangan terhadap pengembangan teori kepemimpinan dalam konteks pendidikan Islam, hasil penelitian ini juga diharapkan menjadi referensi praktis bagi kepala madrasah lain dalam membangun budaya kerja yang produktif, inspiratif, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan. Berdasarkan uraian tersebut peneliti memandang penting untuk melakukan penelitian yang berjudul “Gaya Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja dan Loyalitas Guru di MTs Al-Itqon Bogor”

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana penerapan gaya kepemimpinan transformatif kepala madrasah di MTs Al-Itqon Bogor?
2. Bagaimana peran kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas kinerja dan loyalitas guru di MTs Al-Itqon Bogor?
3. Apa faktor penghambat dan pendukung penerapan kepemimpinan transformatif kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas kinerja dan loyalitas guru di MTs Al-Itqon Bogor?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis beberapa aspek yang berkaitan dengan kepemimpinan transformatif di MTs Al-Itqon Bogor.

1. Mendeskripsikan penerapan gaya kepemimpinan transformatif di MTs Al-Itqon Bogor.
2. Menganalisis peran kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas kinerja dan loyalitas guru di MTs Al-Itqon Bogor.
3. Mengidentifikasi faktor penghambat dan pendukung penerapan gaya kepemimpinan transformatif dalam meningkatkan kualitas kinerja dan loyalitas guru di MTs Al-Itqon Bogor.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoretis
 - a. Memberikan sumbangan akademik dalam pengembangan kajian manajemen pendidikan Islam, khususnya mengenai penerapan kepemimpinan transformatif di lingkungan madrasah.
 - b. Menjadi bahan rujukan ilmiah bagi penelitian berikutnya yang menelaah hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah atau madrasah dengan peningkatan kualitas kinerja serta loyalitas guru.
 - c. Memperluas wawasan teoretis mengenai konsep kepemimpinan transformatif dalam konteks pendidikan yang berlandaskan nilai-nilai religius dan budaya organisasi madrasah.
2. Manfaat praktis
 - a. Bagi kepala madrasah

Menjadi dasar evaluasi dan acuan dalam mengembangkan penerapan gaya kepemimpinan transformatif guna meningkatkan kualitas serta loyalitas guru.
 - b. Bagi guru

Meningkatkan profesionalisme, motivasi kerja, dan komitmen terhadap lembaga melalui penerapan kepemimpinan yang inspiratif dan memberdayakan.

c. Bagi madrasah

Memberikan informasi penting sebagai dasar dalam menetapkan kebijakan internal, terutama yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia pendidik dan penguatan budaya organisasi.

d. Bagi mahasiswa

Menjadi referensi serta bahan pembanding bagi penelitian selanjutnya mengenai kepemimpinan dalam konteks pendidikan di madrasah atau sekolah berlandaskan nilai-nilai Islam.

E. Kerangka Berpikir

Kepemimpinan merupakan elemen penting yang memengaruhi seluruh dinamika dalam organisasi pendidikan, terutama pada lembaga seperti madrasah, di mana peran seorang pemimpin tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga mencakup tanggung jawab moral dan pedagogik. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan transformatif menjadi sangat relevan karena berfokus pada perubahan positif dari dalam, pemberdayaan anggota, keteladanan, serta pembentukan visi bersama (Sitohang, 2020).

Penerapan gaya kepemimpinan transformatif dalam lingkungan madrasah oleh kepala madrasah, dapat mendorong peningkatan motivasi, tanggung jawab, serta semangat pengabdian para guru sebagai bagian dari sistem pendidikan. Guru tidak hanya diarahkan untuk sekadar menjalankan tugas, tetapi juga dilibatkan dalam perumusan visi lembaga, diberikan perhatian secara individual, serta didorong untuk berinovasi. Hasil penelitian di Indonesia menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kepemimpinan transformatif bersama dengan iklim kerja kolektif memiliki pengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja guru di sekolah yang menjadi objek penelitian (Nurriyayani et al., 2024).

Peningkatan kinerja guru dapat diamati melalui sejumlah indikator kualitas yang mencerminkan kemampuan mereka. Konsep kualitas kinerja ini sejalan dengan teori Robert J. Marzano, yang menekankan bahwa kualitas guru

ditentukan oleh empat domain utama, yaitu (1) Strategi dan Perilaku di Kelas, (2) Perencanaan dan Persiapan, (3) Refleksi Pembelajaran, dan (4) Kolegialitas dan Profesionalisme. Keempat komponen ini mencakup kemampuan guru dalam menyusun serta melaksanakan pembelajaran secara efektif, menguasai materi dan metode pedagogik, melakukan evaluasi hasil belajar, menjaga kedisiplinan, serta menunjukkan kreativitas dan inovasi, dan menjadi penentu langsung kualitas pembelajaran di kelas (Kusumaningsih et al., 2021).

Indikator-indikator tersebut selaras dengan empat kompetensi utama guru, yaitu kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Kompetensi tersebut mencakup penyusunan rencana pembelajaran yang relevan, pengelolaan kelas yang kondusif, pemberian umpan balik melalui evaluasi formatif maupun sumatif, penerapan etika serta integritas profesi, hingga kemampuan berkomunikasi dan bekerja sama dengan siswa, kolega, dan orang tua (H. Kusumaningrum, 2024).

Loyalitas guru terhadap lembaga merupakan aspek penting yang tidak kalah krusial dalam konteks pendidikan. Loyalitas guru dapat diidentifikasi melalui berbagai indikator, seperti rasa memiliki terhadap madrasah, kesetiaan terhadap pimpinan dan lembaga, keinginan untuk tetap bertahan dalam institusi meskipun ada peluang lain, keterlibatan aktif dalam kegiatan lembaga, serta kemauan berkontribusi lebih dari sekadar tanggung jawab formal. Pemikiran ini diperkuat oleh teori *Organizational Commitment* dari Meyer dan Allen, yang memandang loyalitas melalui tiga komponen komitmen utama yang membuat individu tetap bertahan dalam sebuah organisasi, yaitu: (1) Komitmen afektif, (2) Komitmen normatif, dan (3) Komitmen berkelanjutan (Fitranti et al., 2021).

Guru yang merasa dihargai, diperhatikan secara pribadi, dan diberi kesempatan untuk berkembang biasanya memiliki rasa kepemilikan yang kuat terhadap lembaga, yang pada akhirnya memperkuat loyalitas mereka. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformatif berpengaruh terhadap loyalitas guru melalui faktor-faktor seperti keadilan organisasi,

komunikasi yang efektif, dan hubungan interpersonal yang positif di lingkungan kerja (Jaya et al., 2026).

Kerangka berpikir dalam penelitian gaya kepemimpinan transformatif kepala madrasah dapat dipahami sebagai variabel yang berperan sebagai pemicu atau proses utama yang, melalui mekanisme internal organisasi dan individu seperti pemberdayaan, perhatian personal, motivasi inspiratif, serta dorongan untuk berinovasi, menghasilkan dua variabel hasil, yakni kinerja guru dan loyalitas guru. Artinya, kepemimpinan transformatif berfungsi sebagai motor penggerak perubahan positif yang berkontribusi pada peningkatan profesionalisme guru sekaligus memperkuat loyalitas mereka terhadap lembaga (Hidayat, 2024).

Konteks khusus di MTs Al-Itqon Bogor sebagai madrasah yang berlandaskan nilai-nilai Islam menambahkan dimensi tersendiri, di mana prinsip-prinsip seperti amanah, keadilan, dan keteladanan menjadi bagian yang tak terpisahkan dari praktik kepemimpinan transformatif. Oleh karena itu, keberhasilan penerapan gaya kepemimpinan transformatif tidak hanya diukur dari peningkatan kinerja guru secara teknis, tetapi juga dari sejauh mana para guru merasa terikat dengan visi lembaga, berpartisipasi secara aktif, serta mempertahankan komitmen jangka panjang terhadap madrasah. Melalui landasan teoretis tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformatif kepala madrasah berperan penting dalam mendorong peningkatan kinerja sekaligus memperkuat loyalitas guru. Hubungan antarvariabel tersebut dapat digambarkan dalam kerangka berpikir berikut:



Gambar 1. 1 Kerangka Berpikir

F. Kajian Penelitian Terdahulu

1. Jurnal Lisniasari, STAB Bodhi Dharma pada tahun (2024) yang berjudul “Peran Kepemimpinan Transformatif Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru” Tujuan dari penelitian ini ialah guna menganalisis peran kepemimpinan transformational dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja guru. hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa peran kepemimpinan transformatif dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja guru sangat efektif dan efisien. Penelitian Lisniasari (2024) memiliki kesamaan tema dengan penelitian peneliti yaitu sama-sama menekankan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu membangun hubungan emosional dan meningkatkan kualitas profesional guru. yang membedakan jurnal tersebut dengan penelitian yang peneliti lakukan yaitu dengan pendekatan lapangan yang lebih spesifik dengan menganalisis bagaimana kepemimpinan transformatif kepala madrasah di MTs Al-Itqon Bogor dalam meningkatkan kualitas dan loyalitas guru.
2. Skripsi Nurhaeni, Institut Agama Islam Negeri Parepare (2023) yang berjudul “Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah Dalam Membangun Budaya Akademik di Sma Negeri 8 Pinrang” tujuan penelitian ini adalah

untuk mendiskripsikan dan menganalisis tentang keadaan budaya akademik, Kepemimpinan transformatif kepala sekolah dalam membangun budaya akademik serta faktor penghambat dan pendorong dalam kepemimpinan transformatif kepala sekolah di SMA Negeri 8 Pinrang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: kepemimpinan transformatif kepala sekolah dalam membangun budaya akademik di SMA Negeri 8 Pinrang adalah dengan melibatkan seluruh elemen sekolah melalui empat ciri kepemimpinan transformatif. Penelitian Nurhaeni memiliki kesamaan tema dengan penelitian peneliti, yaitu sama-sama membahas gaya kepemimpinan transformatif (transformatif) dan pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja guru. yang membedakan skripsi tersebut dengan penelitian yang peneliti lakukan yaitu menekankan pada gaya kepemimpinan transformatif kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas dan loyalitas guru, dengan konteks khusus di MTs Al-Itqon Bogor, serta memadukan aspek kualitas profesional dan loyalitas lembaga yang berakar pada nilai-nilai keislaman.

3. Skripsi Randa Krismon, Universitas Jambi (2021) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 2 Kerinci” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja Guru SMKN 2 Kerinci. Penelitian menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan Gaya Kepemimpinan Transformatif berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Kerinci. Diharapkan Kepala SMK Negeri 2 Kerinci agar dapat memberikan Pengawasan kerja, insentif dan sanksi bagi Guru yang melanggar aturan supaya kinerja yang dihasilkan dapat baik bahkan Sangat Baik. Penelitian ini memiliki kesamaan mendasar dengan penelitian peneliti, yaitu sama-sama menekankan bahwa kepemimpinan transformatif mampu membangun komitmen, motivasi, dan semangat kerja guru untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan. yang membedakan skripsi tersebut dengan penelitian yang peneliti lakukan yaitu peneliti menggunakan metode kualitatif serta menempatkan gaya kepemimpinan transformatif dalam konteks pendidikan

Islam, sehingga dimensi spiritual dan nilai keislaman menjadi ciri khas yang tidak ditemukan dalam penelitian Randa.

4. Jurnal Daman Rasman Syarif Hidayat, Universitas Indraprasta PGRI, Jakarta, Penelitian Hidayat et al (2024) yang berjudul “Implementasi Gaya Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Komitmen Dan Produktivitas Guru” penelitian ini bertujuan untuk menentukan posisi kepemimpinan transformasional sebagai pendorong pendidikan dan meningkatkan keterlibatan dan produktivitas guru. Hasil yang diperoleh adalah bahwa kepemimpinan transformatif kepala sekolah dapat mengubah seseorang dari pemikiran dan perilaku dasar yang mendasari orang tersebut dalam melaksanakan tugas menjadi gaya kepemimpinan yang efektif sehingga menghasilkan kinerja yang konstan dan cenderung meningkat. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang penulis lakukan, yaitu sama-sama mengkaji gaya kepemimpinan transformatif kepala madrasah serta menggunakan pendekatan kualitatif. Fokus penelitian juga diarahkan pada peningkatan kinerja guru sebagai dampak dari kepemimpinan kepala madrasah. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian peneliti terletak pada cakupan variabel yang dikaji. Penelitian Hidayat et al. hanya menitikberatkan pada kinerja guru, sedangkan penelitian peneliti mengkaji kinerja guru sekaligus loyalitas guru. Selain itu, perbedaan juga terdapat pada konteks kelembagaan dan lokasi penelitian yang digunakan.
5. Jurnal Agus Sriyanto (2022) yang berjudul “Kepemimpinan Transformatif Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Di Smp Muhammadiyah 3 Yogyakarta” penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan transformatif dapat memberikan pengaruh dalam upaya peningkatan kinerja guru oleh pimpinan atau kepala sekolah. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja guru sehingga guru dapat melakukan kinerja yang melebihi dari ekspektasi yang seharusnya. Perbedaan yang ada adalah bahwa penelitian ini memberi perhatian pada budaya belajar, Kesamaan dengan

penelitian ini terletak pada pengkajian gaya kepemimpinan transformatif dan konteks lembaga pendidikan Islam, di mana penelitian ini fokus pada kualitas kinerja dan loyalitas guru.