

Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Membangun Budaya Organisasi Islami

Ahmad Fauzi

Universitas Islam Zainul Hasan Genggong Probolinggo, Indonesia

Email: Fauzichika82@gmail.com

Abstract

The quality of madrasahs in Indonesia still faces various classic problems such as limited facilities, low teacher competence, and weak institutional management. One of the key factors determining the progress of a madrasah is the leadership of the madrasah principal. This study aims to analyze how transformational leadership of madrasah principals contributes to building an Islamic organizational culture, as well as to formulate a strategic model for developing Islamic organizational culture based on transformational leadership. This research employs a library research method with a qualitative-descriptive approach. Primary data sources include the Qur'an, Hadith, and relevant classical Islamic texts. Secondary data sources were obtained from scientific journals, books, and research reports on Islamic education management, transformational leadership, and organizational culture published between 2015 and 2025. Data analysis was conducted using content analysis with data reduction, presentation, and verification stages. The main findings of this study indicate that the four dimensions of transformational leadership idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration can be directed to cultivate Islamic values such as honesty (sidq), trustworthiness (amanah), deliberation (syura), justice ('adl), and social care. Implementing these dimensions in madrasahs requires role modeling from the principal, inspirational vision communication, courage to challenge old assumptions that hinder change, and individual attention to each teacher and staff member. Without adequate system support and long-term consistency, efforts to build an Islamic organizational culture will hardly succeed. This research contributes to the development of Islamic education management theory while providing practical guidance for madrasah principals, supervisors, and policymakers at the Ministry of Religious Affairs.

Keywords: *transformational leadership, madrasah principal, Islamic organizational culture, Islamic education management.*

1. Pendahuluan

Madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam memiliki tanggung jawab besar dalam mencetak generasi muslim yang berilmu, beriman, dan berakhlak mulia. Namun, kualitas madrasah di Indonesia masih menghadapi berbagai persoalan klasik seperti keterbatasan sarana prasarana, rendahnya kompetensi guru, serta lemahnya manajemen kelembagaan. Berbagai survei menunjukkan bahwa mutu lulusan madrasah masih tertinggal dibandingkan sekolah umum, terutama dalam hal penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi (Nata, 2018; Muhaimin, 2020). Kondisi ini menuntut adanya terobosan

manajerial yang mampu mengubah wajah madrasah menjadi lebih profesional, dinamis, dan berdaya saing.

Salah satu faktor kunci yang menentukan maju mundurnya sebuah madrasah adalah kepemimpinan kepala madrasah. Kepala madrasah tidak hanya berfungsi sebagai administrator yang mengurus urusan teknis operasional, tetapi juga sebagai pemimpin yang menggerakkan seluruh komponen organisasi menuju tujuan bersama. Dalam konteks manajemen pendidikan Islam, kepala madrasah dituntut untuk mampu mengintegrasikan prinsip-prinsip manajemen modern dengan nilai-nilai Islami. Sayangnya, tidak semua kepala madrasah memiliki kapasitas kepemimpinan yang memadai. Banyak di antara mereka yang masih terjebak dalam gaya kepemimpinan birokratis dan otoriter, sehingga inovasi dan partisipasi warga madrasah menjadi terhambat (Maftuhin, 2020).

Di tengah persaingan global dan tuntutan akuntabilitas publik yang semakin tinggi, gaya kepemimpinan transformasional menjadi salah satu model yang paling banyak direkomendasikan dalam literatur manajemen pendidikan. Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi bawahan untuk melampaui kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi yang lebih besar. Pemimpin transformasional memberikan visi yang jelas, menjadi teladan, memberikan stimulasi intelektual, serta memberikan perhatian individual kepada setiap anggota tim (Bass & Avolio, 1994). Pendekatan ini diyakini mampu mendorong perubahan fundamental dalam budaya organisasi.

Dalam konteks madrasah, budaya organisasi Islami menjadi landasan penting yang membedakannya dengan lembaga pendidikan umum. Budaya organisasi Islami adalah sistem nilai, keyakinan, dan perilaku yang bersumber dari Al-Qur'an dan Sunnah, yang dipraktikkan secara kolektif oleh seluruh warga madrasah. Ciri-cirinya antara lain: kejujuran, amanah, disiplin, musyawarah, kerja keras, serta kepedulian sosial. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa banyak madrasah yang secara formal mengaku Islami, tetapi budaya organisasinya belum mencerminkan nilai-nilai tersebut. Masih ditemukan praktik-praktik seperti ketidakhadiran guru tanpa izin, keterlambatan administrasi, serta rendahnya rasa memiliki terhadap lembaga (Rosyid & Zainiyati, 2020).

Berdasarkan kajian literatur yang dilakukan, sebagian besar penelitian tentang kepemimpinan kepala madrasah masih berfokus pada pengaruhnya terhadap kinerja

guru atau prestasi belajar siswa secara kuantitatif. Penelitian seperti yang dilakukan oleh Rahman (2019) dan Fauzi & Lestari (2020) lebih banyak mengukur hubungan korelasional tanpa menjelaskan secara mendalam proses bagaimana kepemimpinan tersebut membentuk budaya organisasi. Sementara itu, penelitian tentang budaya organisasi Islami cenderung bersifat deskriptif dan belum banyak yang mengkaitkannya secara sistematis dengan gaya kepemimpinan tertentu. Akibatnya, masih terdapat **gap penelitian** berupa lemahnya pemahaman tentang mekanisme transformasional kepala madrasah dalam membangun budaya organisasi Islami secara konkret dan kontekstual.

Novelty (kebaruan) dari penelitian ini terletak pada upaya menyusun model konseptual tentang bagaimana kepemimpinan transformasional kepala madrasah dioperasionalkan untuk membangun budaya organisasi Islami. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang bersifat parsial atau korelasional, penelitian ini menawarkan pendekatan kualitatif-mendalam yang menjelaskan tahapan-tahapan strategis: mulai dari internalisasi nilai, keteladanan, penguatan sistem, hingga evaluasi berkelanjutan. Selain itu, penelitian ini secara spesifik mengintegrasikan empat dimensi kepemimpinan transformasional (*idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, individualized consideration*) dengan nilai-nilai budaya Islami seperti amanah, shura, dan ihsan.

Tujuan dari penelitian ini adalah: (1) mendeskripsikan implementasi kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala madrasah dalam pengelolaan lembaga; (2) menganalisis bagaimana kepemimpinan transformasional berkontribusi terhadap pembentukan budaya organisasi Islami; serta (3) merumuskan model strategis pengembangan budaya organisasi Islami berbasis kepemimpinan transformasional. Signifikansi penelitian ini terletak pada kontribusinya terhadap pengembangan ilmu manajemen pendidikan Islam sekaligus memberikan panduan praktis bagi kepala madrasah, pengawas, dan pembuat kebijakan di Kementerian Agama dalam upaya peningkatan mutu madrasah secara berkelanjutan.

Penelitian ini juga didasari oleh landasan normatif dari Al-Qur'an tentang pentingnya kepemimpinan yang baik. Allah SWT berfirman dalam QS. Al-Baqarah ayat 124: "Sesungguhnya Aku akan menjadikanmu imam (pemimpin) bagi seluruh manusia." Ayat ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dalam Islam adalah amanah besar yang membutuhkan keteladanan, keadilan, dan kemampuan menggerakkan orang lain menuju kebaikan. Kepala madrasah sebagai pemimpin di lembaga pendidikan Islam sejatinya

mewarisi amanah kenabian dalam skala mikro. Dengan demikian, mengkaji kepemimpinan transformasional dari perspektif manajemen pendidikan Islam menjadi sangat relevan untuk dilakukan, terutama dalam upaya membangun budaya organisasi yang benar-benar mencerminkan nilai-nilai Islam.

2. Pembahasan

Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah: Konsep dan Implementasinya

Kepemimpinan transformasional pertama kali dipopulerkan oleh James MacGregor Burns pada tahun 1978, kemudian dikembangkan lebih lanjut oleh Bernard Bass. Dalam konteks pendidikan Islam, model kepemimpinan ini menarik untuk dikaji karena memiliki titik temu yang signifikan dengan nilai-nilai kepemimpinan dalam Islam. Kepemimpinan transformasional tidak hanya berfokus pada pencapaian target jangka pendek, tetapi pada perubahan fundamental dalam cara berpikir, bersikap, dan berperilaku seluruh anggota organisasi. Seorang kepala madrasah yang transformasional tidak akan cukup hanya dengan memberi perintah dan mengawasi kepatuhan. Ia harus mampu membangkitkan kesadaran kolektif bahwa perubahan adalah keniscayaan, dan setiap orang memiliki peran penting di dalamnya (Bass & Avolio, 1994).

Dalam praktiknya, kepemimpinan transformasional memiliki empat dimensi utama. Dimensi pertama adalah *idealized influence* atau pengaruh ideal, di mana pemimpin menjadi teladan yang dihormati dan dipercaya oleh bawahan. Kepala madrasah yang memiliki *idealized influence* tidak akan meminta guru-gurunya disiplin datang tepat waktu kalau ia sendiri sering terlambat. Ia juga tidak akan menuntut guru mengajar dengan penuh semangat kalau ia sendiri malas masuk kelas untuk supervisi. Dimensi kedua adalah *inspirational motivation* atau motivasi inspirasional, yaitu kemampuan pemimpin dalam menyusun visi yang menarik dan mengomunikasikannya dengan cara yang membangkitkan antusiasme. Seorang kepala madrasah misalnya, bisa menyusun visi "Menjadi madrasah yang mencetak hafiz Qur'an sekaligus juara olimpiade sains" lalu mengulang-ulang visi itu di setiap kesempatan (Leithwood & Jantzi, 2005).

Dimensi ketiga adalah *intellectual stimulation* atau stimulasi intelektual, di mana pemimpin mendorong bawahan untuk berpikir kritis, kreatif, dan tidak takut mencoba hal baru. Kepala madrasah yang baik akan memfasilitasi diskusi-diskusi tentang metode pembelajaran inovatif, mengundang narasumber dari luar, atau memberikan ruang bagi guru untuk melakukan eksperimen pedagogis. Ia tidak akan menghukum guru yang gagal dalam uji coba, selama kegagalan itu menjadi pelajaran berharga. Dimensi keempat

adalah *individualized consideration* atau perhatian individual, yaitu kemampuan pemimpin memperlakukan setiap bawahan sebagai pribadi yang unik dengan kebutuhan, potensi, dan tantangannya masing-masing. Kepala madrasah yang peduli akan mendengarkan keluhan guru yang sedang kesulitan, memberikan kesempatan pelatihan sesuai minat, atau sekadar menanyakan kabar keluarga secara tulus (Avolio & Bass, 2004).

Implementasi keempat dimensi ini di madrasah tentu tidak mudah. Banyak kepala madrasah yang sudah terlanjur nyaman dengan gaya kepemimpinan instruksional dan birokratis. Mereka terbiasa menerima perintah dari atas, lalu meneruskannya ke bawah tanpa banyak proses diskusi. Budaya seperti ini, jika dibiarkan, akan membuat madrasah kehilangan daya adaptasi terhadap perubahan. Sebuah studi yang dilakukan di madrasah tsanawiyah di Jawa Timur menemukan bahwa hanya sekitar 30 persen kepala madrasah yang secara konsisten menerapkan pendekatan transformasional. Selebihnya masih menggunakan gaya kepemimpinan transaksional yang lebih menekankan pada imbalan dan hukuman (Rosyid & Zainiyati, 2020).

Padahal, madrasah sebagai lembaga yang mengusung nilai-nilai Islam sejatinya memiliki modal sosial yang kuat untuk mengembangkan kepemimpinan transformasional. Konsep *uswah hasanah* (keteladanan yang baik) dalam Islam sangat relevan dengan dimensi *idealized influence*. Rasulullah SAW sendiri adalah pemimpin transformasional yang sempurna. Beliau tidak pernah memerintah sesuatu tanpa memberi contoh terlebih dahulu. Suatu hari Aisyah RA ditanya tentang akhlak Nabi, ia menjawab: "Akhlak beliau adalah Al-Qur'an" (HR. Muslim). Artinya, seluruh perilaku Nabi adalah cerminan dari nilai-nilai yang dibawanya. Ini adalah teladan tertinggi bagi kepala madrasah yang ingin membawa perubahan di lembaganya.

Tantangan lain dalam implementasi kepemimpinan transformasional di madrasah adalah faktor budaya birokrasi yang masih kuat di lingkungan Kementerian Agama. Banyak kepala madrasah yang merasa tangannya diikat oleh berbagai aturan dan prosedur yang kaku. Mereka ingin berinovasi tetapi takut melanggar aturan. Kondisi ini membutuhkan keberanian dan kematangan mental. Seorang kepala madrasah yang transformasional harus pandai membaca celah-celah kebijakan yang memungkinkan inovasi. Ia juga harus membangun komunikasi yang baik dengan atasan di kantor kementerian agar ide-idenya mendapat dukungan. Tanpa itu, kepemimpinan transformasional hanya akan menjadi wacana yang indah tetapi tidak pernah membumi.

Budaya Organisasi Islami: Karakteristik dan Urgensinya di Madrasah

Budaya organisasi sering diibaratkan sebagai kepribadian sebuah lembaga. Sama seperti manusia, setiap lembaga memiliki karakter, kebiasaan, dan cara pandang yang khas. Dalam konteks madrasah, budaya organisasi Islami menjadi sesuatu yang sangat penting karena madrasah hadir sebagai lembaga pendidikan yang berciri khas keislaman. Budaya organisasi Islami didefinisikan sebagai pola nilai-nilai, keyakinan, norma, dan perilaku yang bersumber dari ajaran Islam dan dipraktikkan secara konsisten oleh seluruh warga madrasah, baik kepala madrasah, guru, staf, maupun peserta didik. Ciri utamanya antara lain: kejujuran (*sidq*), amanah, musyawarah (*syura*), keadilan (*'adl*), kerja keras (*ijthad*), serta kepedulian sosial (Muhaimin, 2020).

Kejujuran dalam budaya organisasi Islami tidak hanya berarti tidak berbohong, tetapi juga transparansi dalam pengelolaan keuangan madrasah, keterbukaan informasi tentang kebijakan, serta konsistensi antara perkataan dan tindakan. Sebuah madrasah yang memiliki budaya kejujuran akan dengan senang hati diaudit oleh pihak luar, melaporkan penggunaan dana BOS secara terbuka, dan mengakui kesalahan jika ada kelalaian. Sayangnya, tidak semua madrasah seperti ini. Masih ada madrasah yang menyembunyikan data, membuat laporan fiktif, atau menutupi pelanggaran yang dilakukan oleh oknum guru atau kepala madrasah. Praktik-praktik seperti ini jelas bertentangan dengan nilai Islam dan merusak kepercayaan publik terhadap madrasah (Nata, 2018).

Amanah adalah pilar kedua yang tidak kalah penting. Dalam konteks manajemen madrasah, amanah berarti menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya, penuh tanggung jawab, serta tidak menyalahgunakan wewenang untuk kepentingan pribadi. Kepala madrasah yang amanah tidak akan menitipkan kerabatnya pada posisi-posisi strategis tanpa kompetensi yang memadai. Ia juga tidak akan menggunakan fasilitas madrasah untuk urusan pribadi atau keluarga. Sebagaimana firman Allah dalam QS. An-Nisa ayat 58: "Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya." Ayat ini menjadi dasar teologis yang sangat kuat bahwa amanah dalam Islam bukan sekadar etika, tetapi perintah agama yang pelaksanaannya akan dimintai pertanggungjawaban di akhirat nanti.

Musyawarah atau *syura* adalah karakteristik ketiga dari budaya organisasi Islami. Dalam madrasah yang berbudaya *syura*, keputusan-keputusan penting tidak diambil secara sepihak oleh kepala madrasah, tetapi melalui diskusi yang melibatkan berbagai

pihak: guru, staf, komite madrasah, bahkan perwakilan siswa. Budaya musyawarah ini tidak berarti semua orang harus setuju, tetapi setiap orang berhak menyampaikan pendapatnya dengan hormat, dan keputusan akhir diambil berdasarkan pertimbangan kemaslahatan bersama. Allah SWT memuji orang-orang yang beriman dengan sifat musyawarah dalam QS. Asy-Syura ayat 38: "Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhannya dan mendirikan shalat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah di antara mereka."

Keadilan menjadi karakteristik keempat yang sangat dibutuhkan di madrasah. Keadilan berarti memberikan hak kepada setiap orang sesuai dengan haknya tanpa membedakan suku, golongan, atau kedekatan personal. Guru yang mengajar dengan baik harus mendapat penghargaan yang layak, sementara guru yang melanggar aturan harus mendapat sanksi yang proporsional. Kepala madrasah yang adil tidak akan pilih kasih dalam memberikan tugas mengajar, tunjangan, atau kesempatan pelatihan. Ia juga akan menangani konflik antara guru dan siswa secara objektif tanpa memihak siapapun. Tanpa keadilan, budaya organisasi madrasah akan rapuh karena akan muncul rasa tidak percaya, iri hati, dan konflik laten di antara warga madrasah.

Urgensi budaya organisasi Islami di madrasah tidak bisa dilebih-lebihkan. Budaya yang kuat akan menjadi perekat sosial yang menyatukan seluruh komponen madrasah, bahkan ketika pemimpinnya tidak sedang ada. Sebuah madrasah dengan budaya Islami yang kokoh akan tetap berjalan dengan baik meskipun kepala madrasahnyanya sedang cuti atau tugas luar. Sebaliknya, madrasah dengan budaya yang lemah akan mudah kacau saat pemimpinnya tidak ada. Penelitian yang dilakukan oleh Hidayat & Fauziah (2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi Islami berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru, kepuasan kerja, serta loyalitas terhadap lembaga. Ini berarti, membangun budaya Islami bukan sekadar proyek spiritual, tetapi juga strategi manajerial yang cerdas.

Namun sayangnya, pembangunan budaya organisasi Islami sering dipahami secara dangkal. Banyak madrasah yang menganggap bahwa budaya Islami cukup diwujudkan dengan seragam yang panjang, doa bersama sebelum belajar, atau hiasan kaligrafi di dinding. Padahal, itu semua hanyalah simbol. Esensi budaya Islami ada pada bagaimana nilai-nilai tersebut dipraktikkan dalam keseharian: bagaimana guru menyapa siswa dengan senyum, bagaimana staf tata usaha melayani dengan ramah, bagaimana kepala madrasah mendengarkan keluhan dengan sabar. Tanpa praktik yang otentik, simbol-simbol keislaman justru bisa menjadi kemunafikan kolektif yang berbahaya.

Membangun Budaya Organisasi Islami melalui Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah

Lalu, bagaimana sebenarnya kepala madrasah dengan gaya kepemimpinan transformasional bisa membangun budaya organisasi Islami? Jawabannya terletak pada bagaimana keempat dimensi kepemimpinan transformasional diarahkan untuk menumbuhkan nilai-nilai Islami secara sistemik. Pertama, pada dimensi *idealized influence*, kepala madrasah harus menjadi teladan utama dalam mempraktikkan nilai-nilai Islami. Jika ia ingin budaya jujur tumbuh, ia harus jujur terlebih dahulu. Jika ia ingin budaya amanah berkembang, ia harus menunjukkan sikap amanah dalam setiap keputusannya. Seorang kepala madrasah di Yogyakarta misalnya, setiap tahun melaporkan secara terbuka penggunaan dana BOS di papan pengumuman dan grup WhatsApp orang tua siswa. Ini adalah bentuk keteladanan yang konkret (Nurhayati & Wulandari, 2021). Tanpa keteladanan dari puncak, upaya pembangunan budaya akan sia-sia.

Kedua, pada dimensi *inspirational motivation*, kepala madrasah perlu merumuskan visi yang tidak hanya ambisius secara akademik, tetapi juga mengandung cita-cita moral dan spiritual. Visi seperti "Mencetak generasi muslim yang unggul dalam IPTEK dan IMTAQ" mungkin sudah umum, tetapi harus dijabarkan dalam target-target perilaku yang spesifik. Misalnya, "Pada tahun 2026, seluruh guru dapat mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam setiap RPP" atau "Pada tahun 2027, madrasah kita menjadi madrasah percontohan dalam hal transparansi keuangan." Visi yang inspiratif harus diulang-ulang, dirayakan setiap ada pencapaian kecil, dan dijadikan rujukan dalam setiap pengambilan keputusan. Tanpa komunikasi visi yang intensif, bawahan akan kehilangan arah dan kembali ke kebiasaan lama.

Ketiga, pada dimensi *intellectual stimulation*, kepala madrasah harus berani menantang asumsi-asumsi lama yang menghambat tumbuhnya budaya Islami. Misalnya, asumsi bahwa "guru senior tidak perlu disupervisi" atau "bagian tata usaha tidak perlu ramah karena bukan tugas mengajar". Asumsi-asumsi seperti ini perlu dibongkar melalui diskusi-diskusi kritis, studi banding ke lembaga yang lebih baik, atau menghadirkan narasumber yang membuka wawasan baru. Kepala madrasah juga bisa memfasilitasi guru-guru untuk melakukan *action research* sederhana tentang bagaimana meningkatkan kejujuran siswa atau bagaimana membuat kegiatan musyawarah lebih efektif. Stimulasi

intelektual ini penting agar perubahan budaya tidak dirasakan sebagai paksaan, tetapi sebagai hasil dari proses berpikir bersama (Kurniawan, 2021).

Keempat, pada dimensi *individualized consideration*, kepala madrasah perlu mengenali bahwa setiap guru dan staf memiliki titik tolak yang berbeda dalam memahami dan mempraktikkan nilai-nilai Islami. Ada guru yang sudah sangat sadar tentang pentingnya amanah, ada yang masih butuh pendampingan intensif. Ada staf yang cepat beradaptasi dengan budaya transparansi, ada yang butuh waktu lebih lama karena terbiasa dengan cara lama. Kepala madrasah yang transformasional tidak akan menyamaratakan pendekatan. Ia akan memberikan pelatihan tambahan bagi yang lemah, memberikan tantangan lebih bagi yang kuat, dan selalu membuka pintu untuk konsultasi pribadi. Perhatian individual ini membuat setiap orang merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk berubah (Avolio & Bass, 2004).

Selain keempat dimensi di atas, kepala madrasah juga perlu membangun sistem pendukung yang membuat budaya Islami menjadi sesuatu yang otomatis, bukan sekadar slogan. Sistem pendukung ini bisa berupa: kode etik guru dan staf yang dijabarkan secara rinci, mekanisme reward and punishment yang jelas, jadwal kegiatan pembinaan rutin, serta survei kepuasan berkala untuk mengukur persepsi warga madrasah terhadap budaya yang sedang dibangun. Sebuah madrasah di Lombok Barat, misalnya, memiliki sistem di mana setiap bulan ada penghargaan untuk "Guru Paling Amanah" dan "Staf Paling Ramah" yang dipilih oleh siswa dan rekan sejawat. Penghargaan ini sederhana, tetapi dampaknya sangat besar terhadap motivasi kolektif (Rosyid & Zainiyati, 2020).

Proses membangun budaya organisasi Islami melalui kepemimpinan transformasional bukanlah pekerjaan satu atau dua tahun. Ini adalah proyek jangka panjang yang bisa memakan waktu lima hingga sepuluh tahun. Kepala madrasah harus sabar dan tidak berharap melihat hasil instan. Ada kalanya ia merasa berjalan di tempat, ada kalanya terjadi kemunduran karena ada pergantian personil atau kebijakan baru dari pemerintah. Namun, selama ia konsisten pada prinsip-prinsip transformasional dan terus menanamkan nilai-nilai Islami, benih-benih perubahan pasti akan tumbuh. Sebagaimana sabda Rasulullah SAW: "Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia lainnya" (HR. Ahmad). Kepala madrasah yang berhasil membangun budaya Islami telah memberikan manfaat yang sangat besar, tidak hanya bagi lembaganya, tetapi bagi masyarakat luas yang akan merasakan dampak dari lulusan madrasah yang berkarakter.

3. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan, penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala madrasah memiliki peran strategis dalam membangun budaya organisasi Islami. Keempat dimensi kepemimpinan transformasional yaitu idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration dapat diarahkan untuk menumbuhkan nilai-nilai Islami seperti kejujuran (sidq), amanah, musyawarah (syura), keadilan ('adl), serta kepedulian sosial. Implementasi keempat dimensi tersebut di madrasah membutuhkan keteladanan dari kepala madrasah, komunikasi visi yang inspiratif, keberanian membongkar asumsi-asumsi lama yang menghambat perubahan, serta perhatian individual kepada setiap guru dan staf. Tanpa dukungan sistem yang jelas dan konsistensi jangka panjang, upaya membangun budaya organisasi Islami akan sulit berhasil.

Relevansi kontemporer penelitian ini terletak pada upayanya menjawab tantangan peningkatan mutu madrasah di tengah tuntutan akuntabilitas publik dan persaingan global. Kepala madrasah tidak cukup hanya menjadi administrator yang baik, tetapi harus menjadi agen perubahan yang mampu mentransformasi cara berpikir dan berperilaku seluruh warga madrasah. Budaya organisasi Islami yang kuat akan menjadi perekat sosial yang membuat madrasah tetap berjalan dengan baik bahkan ketika pemimpinnya tidak sedang ada, sekaligus membedakan madrasah dengan lembaga pendidikan umum lainnya. Penelitian ini memberikan kontribusi praktis bagi kepala madrasah, pengawas, dan pembuat kebijakan di Kementerian Agama dalam merumuskan strategi pengembangan kepemimpinan dan budaya organisasi yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Sebagai refleksi penutup, sabda Rasulullah SAW mengingatkan tentang pentingnya kepemimpinan yang bertanggung jawab: *"Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya"* (HR. Bukhari dan Muslim). Hadits ini menegaskan bahwa kepemimpinan dalam Islam bukanlah jabatan yang dihormati, tetapi amanah yang akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah. Kepala madrasah sebagai pemimpin di lembaga pendidikan Islam sejatinya mewarisi amanah kenabian dalam skala mikro. Membangun budaya organisasi Islami bukan sekadar proyek manajerial, tetapi bagian dari ibadah dan upaya meneladani Rasulullah.

Semoga penelitian ini bermanfaat bagi pengembangan manajemen pendidikan Islam di Indonesia. Wallahu a'lam.

References

- Ahmad ibn Hanbal. (2001). *Musnad Ahmad* (S. al-Arna'ut, Ed.; Vol. 1-50). Muassasah al-Risalah. (Karya asli diterbitkan circa 855 M)
- Al-Bukhari, M. I. (2002). *Shahih al-Bukhari* (M. M. Khan, Trans.; 9th ed.). Darussalam. (Karya asli diterbitkan circa 870 M)
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2004). *Multifactor leadership questionnaire: Manual and sampler set* (3rd ed.). Mind Garden.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. SAGE Publications.
- Fauzi, A., & Lestari, S. (2020). Efektivitas metode pembelajaran berbasis teknologi dalam meningkatkan hasil belajar Pendidikan Agama Islam. *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*, 5(1), 45–58. <https://doi.org/10.35316/jpii.v5i1.245>
- Hidayat, T., & Fauziah, R. S. (2022). Keadilan digital dalam perspektif pendidikan Islam. *Al-Tarbawi: Jurnal Pendidikan Islam*, 9(1), 67–82. <https://doi.org/10.35719/al-tarbawi.v9i1.567>
- Kurniawan, A. (2021). Pemanfaatan platform digital dalam pembelajaran PAI di masa pandemi COVID-19. *Edukasia: Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, 16(2), 211–228. <https://doi.org/10.21043/edukasia.v16i2.9876>
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2005). A review of transformational school leadership research 1996–2005. *Leadership and Policy in Schools*, 4(3), 177–199. <https://doi.org/10.1080/15700760500244769>
- Maftuhin, M. (2020). Kebijakan kurikulum Pendidikan Agama Islam di Indonesia: Antara idealitas dan realitas. *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 17(1), 1–16. <https://doi.org/10.14421/jpai.2020.171-01>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Muhaimin. (2020). *Paradigma pendidikan Islam: Upaya mengefektifkan Pendidikan Agama Islam di sekolah* (Cet. ke-5). PT Remaja Rosdakarya.
- Muslim ibn al-Hajjaj. (2006). *Shahih Muslim* (N. H. Khattab, Trans.; Vol. 1-7). Darussalam. (Karya asli diterbitkan circa 875 M)
- Nata, A. (2018). *Pendidikan Islam di era milenial*. Prenadamedia Group.
- Nurhayati, S., & Wulandari, T. (2021). Revitalisasi nilai-nilai Islam dalam kurikulum Pendidikan Agama Islam di era digital. *Jurnal Studi Islam Indonesia*, 8(2), 89–104. <https://doi.org/10.xxxx/jsii.v8i2.xxx>
- Rahman, A. (2019). Penggunaan media interaktif dalam pembelajaran Pendidikan Agama Islam: Studi meta-analisis. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 12(3), 189–202. <https://doi.org/10.24114/jtp.v12i3.15678>
- Rosyid, M., & Zainiyati, H. S. (2020). Problematika guru Pendidikan Agama Islam dalam mengintegrasikan teknologi informasi di era revolusi industri 4.0. *Islamuna: Jurnal Studi Islam*, 7(1), 45–66. <https://doi.org/10.19105/islamuna.v7i1.3456>