

**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA MADRASAH
DALAM MENINGKATKAN SUMBER DAYA MANUSIA UNGGUL
DI MADRASAH ALIYAH KASYAFUD DUJA RA'AS KABUPATEN
SUMENEP**



Oleh: Nur Mahmudi Ismail

NIM: 21204092006

TESIS
STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Diajukan Kepada Program Magister (S2) Manajemen Pendidikan Islam

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh

Gelar Magister Pendidikan (M .Pd.)

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

2023



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-3500/Un.02/DT/PP.00.9/12/2023

Tugas Akhir dengan judul : KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN SDM UNGGUL DI MA KASYFUD DUJA KECAMATAN RA'AS KABUPATEN SUMENEP

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : NUR MAHMUDI ISMAIL, S.Pd
Nomor Induk Mahasiswa : 21204092006
Telah diujikan pada : Senin, 11 Desember 2023
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Dr. H. Suwadi, S.Ag.,M.Ag.,M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 65b360e407d88



Penguji I
Prof. Dr. Subiyantoro, M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 659009c0915c3



Penguji II
Dr. Andi Prastowo, S.P.d.I., M.Pd.I
SIGNED

Valid ID: 65b1f61728474



Yogyakarta, 11 Desember 2023
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Prof. Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 65b731c0f3164

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nur Mahmudi Ismail,S,Pd.

NIM : 21204092006

Jenjang : Magister (S2)

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam


Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 16 November 2023

Saya yang menyatakan,




Nur Mahmudi Ismail
NIM: 21204092006

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nur Mahmudi Ismail,S,Pd.

NIM : 21204092006

Jenjang : Magister (S2)

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan benar-benar bebas dari plagiasi. Jika dikemudian hari terbukti terdapat plagiasi di dalam naskah tesis ini, maka saya siap ditindak sesuai dengan hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 16 November 2023

Saya yang menyatakan,



Nur Mahmudi Ismail

NIM: 21204092006

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan
Keguruan UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu 'alaikum wr,wb.

Disampaikn dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulisan tesis yang berjudul:

**Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan
Sumber Daya Manusia Unggul**

Di Madrasah Aliyah Kasyfud Duja Kecamatan Ra'as Kabupaten Sumenep

Yang ditulis oleh :

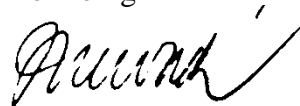
Nama : Nur Mahmudi Ismail,S,Pd.
NIM : 21204092006
Jenjang : Magister (S2)
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

Saya berpendapat bahwa tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada program Magister Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Magister Pendidikan.

Wassalamu 'alaikum wr,wb.

Yogyakarta, 16 November 2023

Pembimbing



Dr. H. Suwadi,S,Ag.,M,Ag.,M,Pd.

Abstract

Nurmahmudi Ismail, *Transformational Leadership of Madrasah Head in Improving Superior Human Resources in Madrasah Aliyah Kasyfud Duja, Ra'as District, Sumenep Regency Master's Thesis Program at UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*

The madrasa head, as a person who has authority and power, should have a transformative leadership style. The reality that occurs in the field is that the head of the madrasah does not fully understand his duties as a leader. Furthermore, the quality of general education with religious characteristics, religious education and Islamic religious education will increase in 2021, as many as RA/MI/MTs/MA are accredited at a minimum of B 72.75%, only 71.28% has been achieved, the percentage of madrasa teachers who are certified educators should be 41.00%, only 40% has been achieved, the percentage of Islamic religious education teachers who are certified educators is targeted at 75.00%, only 38.45% has been achieved. The purpose of this research is to find out, Why is the transformational leadership of madrasah heads needed to improve superior human resources, How is the transformational leadership of madrasah heads in improving superior human resources, How is the contribution of transformational leadership of madrasah heads in improving superior human resources.

This research method uses descriptive qualitative, data collection techniques are interviews, observation and documentation, the research subjects are madrasa heads, teachers, employees and students, data analysis techniques use data reduction, data presentation, drawing conclusions, data validation, source and technical triangulation.

The results of this research show that First, transformational leadership is needed to increase superior human resources, by means of leaders providing motivation and synergy between members and providing breakthrough innovations to make changes to increase superior human resources. Second, madrasa heads in improving superior human resources can be seen from the head of the madrasah in coming up with a strategy, namely by creating a performance atmosphere that is conducive, facilitative and increasing competence. Third, the contribution of transformational leadership of the head of the madrasah in increasing superior human resources, the head of the madrasah encourages increased development (IT) and productivity development

Keywords: *Transformational Leadership, Madrasah Head, Superior Human Resources.*

Abstrak

Nurmahmudi Ismail, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia Unggul Di Madrasah Aliyah Kasyfud Duja Kecamatan Ra'as Kabupaten Sumenep* Tesis Program Magister UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Kepala madrasah selaku orang yang mempunyai wewenang dan kekuasaan, sudah selayaknya memiliki gaya kepemimpinan yang transformatif. Kenyataan yang terjadi dilapangan, kepala madrasah belum sepenuhnya memahami tugas sebagai seorang pemimpin, selanjutnya meningkatnya kualitas pendidikan umum berciri khas agama, pendidikan agama dan pendidikan keagamaan islam pada tahun 2021 sebanyak RA/MI/MTs/MA yang terakreditasi minimal B 72,75%, baru tercapai 71,28% , persentase guru madrasah yang bersertifikat pendidik seharusnya 41,00% baru 40% yang dicapai, persentase guru pendidikan agama islam yang bersertifikat pendidik ditargetkan 75,00% baru tercapai 38,45%. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui, Mengapa kepemimpinan transformasional kepala madrasah dibutuhkan dalam meningkatkan SDM Unggul, Bagaimana kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan SDM unggul, Bagaimana kontribusi kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan SDM unggul .

Metode penelitian ini menggunakan kualitatif deskriptif, teknik pengumpulan data wawancara, observasi dan dokumentasi, subjek penelitian ini kepala madrasah, guru, karyawan dan siswa, teknik analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, menarik kesimpulan, validasi data triangulasi sumber dan teknis

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pertama kepemimpinan transformasional dibutuhkan dalam meningkatkan sumber daya manusia unggul, dengan cara pemimpin memberikan motivasi dan sinergitas antar anggota serta memberikan inovasi trobosan-trobosan untuk melakukan, perubahan guna meningkatkan sumber daya manusia unggul. Kedua, kepala madrasah dalam meningkatkan SDM unggul dapat dilihat dari kepala madrasah dalam memunculkan strategi yaitu dengan menciptakan suasana kinerja yang kondusif , fasilitatif dan Meningkatkan kompetensi. Ketiga, kontribusi kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan sumber daya manusia unggul, kepala madrasah mendorong peningkatkan pengembangan (IT) dan pengembangan produktifitas.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Transformasional, Kepala Madrasah, SDM Unggul*

MOTTO

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

Sungguh, pada diri Rasulullah benar-benar ada suri tauladan yang baik bagimu yaitu bagi orang-orang yang mengharap rahmat Allah SWT dan kedatangan hari kiamat serta banyak yang mengingat Allah.¹

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹ . Mushaf Al-Qur'an Standart Kementerian Agama RI , *Surat Al-Azhab ayat 21*,
(Jakarta : Pustaka Al-Mubin, 2013)

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى آلِهِ وَأَصْحَابِهِ
أَجْمَعِينَ. أَمَّا بَعْدُ

Segala puji syukur penulis haturkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan ridho serta kemudahannya bagi penulis untuk menyelesaikan karya tesis. Shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW, keluarganya, sahabatnya serta seluruh umat manusia.

Tesis ini berjudul *“Kepemimpinan Transformasional kepala Madrasah dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia Unggul ”*. Tesis ini merupakan bentuk karya ilmiah yang di hasilkan melalui penelitian sendiri oleh penulis. Secara teoritis tesis ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran baru bagi perkembangan ilmu pengetahuan terutama di bidang pendidikan dan kepemimpinan. Secara teknis sesuai prosedural lembaga, tesis ini diajukan kepada program Magister Manajemen Pendidikan Islam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Magister pendidikan.


Penulis dalam menyelesaikan tesis ini karena dukungan berbagai pihak. penulis mengucapkan terima kasih yang paling mendalam:

1. Kepada orang tua saya yang selalu mendoakan untuk penyelesain tesis ini

2. Rektor dan Dekan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk menempuh Pendidikan di program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam
3. Dr. H.Karwadi,S.Ag,M.Ag. selaku Ketua Prodi dan Ibu Dr. Nur Saidah, S.Ag., M.Ag selaku sekretaris Magister manajemen pendidikan islam Fakultas Ilmu tarbiyah dan Keguruan UIN SunanKalijaga.
4. Dr. H. Suwadi, S,Ag.,M,Ag.,M,Pd. selaku dosen pembimbing tesis yang telah memberikan saran serta perbaikan dalam penyelesaian tesis ini.
5. Prof. Dr. H.Subiyantoro,M,Ag. Selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah menyempatkan waktunya untuk memberikan bimbingan dalam penentuan topik untuk tesis ini.
6. Para Dosen dan Civitas akademik Program Studi Magister Manajemen pendidikan Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan Limpahan ilmu Pengetahuan.
7. Kepala Madrasah Aliyah Kasyfudduja, Kecamatan Ra'as Kabupaten Sumenep yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.

Tidak ada yang dapat penulis berikan sebagai tanda terima kasih, melainkan hanya doa yang tulus ikhlas. Semoga segala kebaikan yang diberikan semua pihak tercatat sebagai amal jariyah.

Yogyakarta, 16 November 2023
Penulis



Nur Mahmudi Ismail

DAFTAR ISI

COVER	
HALAMAN PENGESAHAN	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
BEBAS PLAGIASI	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
ABSTRACT	v
ABSTRAK	vi
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
D. Kajian Pustaka	7
E. Metode Penelitian	12
F. Sistematika Pembahasan	21
BAB II LANDASAN TEORI	23
A. Kepemimpinan Transformasional	23
B. Sumber Daya Manusia Unggul	35
C. Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan SDM Unggul	46
BAB III GAMBARAN UMUM	49
A. Gambaran Umum MA Kasyfud Duja	49
B. Identitas MA Kasyfud Duja	50

C. Visi dan Misi MA Kasyfud Duja	54
D. Struktur Organisasi MA Kasyfud Duja.....	55
E. Tenaga Pendidik Dan Siswa MA Kasyfud Duja	56
F. Sarana Prasarana MA Kasyfud Duja	59
G. Prestasi MA Kasyfud Duja.....	61
BAB IV STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM PENINGKATAN	
SDM	62
A. Strategi Kepemimpinan Transformasional Kepala	
MA Kasyfud Duja Dalam Meningkatkan SDM Unggul.....	62
B. Alasan Dibutuhkan Kepemimpinan Transformasional Kepala	
MA Kasyfud Duja Dalam peningkatan SDM Unggul	74
C. Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala	
MA Kasyfud Duja Dalam Meningkatkan SDM Unggul.....	81
D. Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan	
SDM Unggul.....	88
BAB V KESIMPULAN	93
A. Kesimpulan	93
B. Saran.....	94
C. Kata Penutup	95
Daftar Pustaka	96
Koding Sumber Data.....	
Lampiran-Lampiran	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pemimpin salah satu unsur elemen terpenting yang menentukan keberlangsungan di lembaga pendidikan.² Implikasi untuk menjadi elemen terpenting dalam sebuah lembaga pendidikan, pemimpin mempunyai peranan pembaharuan, seperti bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan, membantu anggotanya dalam kesulitan, menjalankan amanah dengan bersungguh - sungguh,³ memberikan arahan dan motivasi serta kredibilitas dalam kepemimpinannya. Dengan demikian pemimpin yang bertanggung jawab di lembaga pendidikan, dapat mewujudkan perkembangan visi secara bersama-sama, menggiring SDM yang telah dipimpin ke arah lebih baik dan menjadikan anggotanya menjadi pribadi yang terintegrasi.

Kepemimpinan kepala madrasah yang ideal menentukan keberlangsungan dan perkembangan pendidikan.⁴ Implikasi keberlangsungan suatu lembaga pendidikan ditentukan oleh kepala madrasah dengan melakukan sebuah perubahan, memberikan motivasi terhadap bawahannya, sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan

² Fahma Nur Fadilah dkk, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Ghoyatul Jihad Kabupaten Karawang," *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 4, no. 2 (2020): 153,

³ Sri Rahmi, *Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi: Ilustrasi Dibidang Pendidikan* (Mitra Wacana Media, 2014).hlm 14

⁴ Chaerul Rofik, "Kepemimpinan Transformasional Dalam Lembaga Pendidikan Madrasah," *JPA Vol. 20*, (2019):

tugas kepala madrasah, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien.⁵ Dengan demikian kendati yang dibutuhkan dalam kepemimpinan yang ideal seorang pemimpin dapat melakukan sebuah perubahan-perubahan dan memberikan ide gagasan demi terciptanya pendidikan yang berkemajuan.

Kenyataan pertama yang terjadi dilapangan, kepala madrasah belum sepenuhnya memahami apa tugas-tugas sebagai seorang pemimpin, masih bersikap pasif serta selalu menunggu arahan dan instruksi dari atasan birokrat pemerintah. Sehingga ketika hendak mau mengambil keputusan maupun melakukan sebuah kebijakan masih menunggu adanya arahan dari atasan.⁶ Padahal pada kenyataannya, kepala madrasah mempunyai wewenang dalam melakukan kebijakan sendiri perihal apa yang diimplementasikan pada lembaga pendidikan diselenggarakannya, mulai dari sumber daya manusia (SDM), tenaga kependidikan dan sarana prasarana. Oleh sebab itu kepala madrasah dituntut untuk memiliki otonomi untuk berinisiatif melakukan kemandirian sesuai dengan konteks yang ada, untuk memajukan lembaga madrasah yang diembannya.

Kenyataan yang kedua Meningkatkan kualitas pendidikan umum berciri khas agama, pendidikan agama dan pendidikan keagamaan islam pada tahun 2021 sebanyak RA/MI/MTs/MA yang terakreditasi minimal B 72,75%, yang ditargetkan baru tercapai 71,28% , selanjutnya persentase

⁵ Anis Nurlaili, "Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Yang Ideal Dalam Memotivasi Profesionalitas Kinerja Guru," *ACoMT*, 2018.

⁶ Iwa Kuswaeri, "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah," *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan 2, no. 02 (2017):* hlm 4

guru madrasah yang bersertifikat pendidik yang seharusnya 41,00% yang ditargetkan baru 40% yang sudah dicapai, persentase guru pendidikan agama islam yang bersertifikat pendidik yang ditargetkan 75,00% baru tercapai 38,45%.⁷

Melihat fenomena yang terjadi di atas, Kepala madrasah selaku orang yang mempunyai wewenang dan kekuasaan, sudah selayaknya memiliki gaya kepemimpinan yang transformatif agar dapat melakukan perubahan lebih baik. Implikasinya agar dapat mengarahkan dan mengatur serta mengembangkan stakeholder atau komponen-komponen yang ada dilingkungan madrasah secara profesional , dibutuhkan upaya dalam meningkatkan, profesional, produktif, inovatif, mampu bersaing, dan berkepribadian Indonesia.⁸ Dengan demikian kepala madrasah dikatakan berhasil menjalankan amanahnya sebagai seorang pemimpin di madrasah , apabila kepala madrasah bisa bertanggung jawab dan berani mengambil keputusan serta mampu menyelesaikan masalah-masalah yang ada di madrasah dengan sebaik mungkin.

Dikatakan seorang pemimpin dengan gaya transformasional apabila pemimpin tersebut bisa mengubah situasi dan mempunyai nilai kebebasan, kesamaan, visioner, mampu mempengaruhi bawahan dan keadilan serta berbicara yang luhur. Implikasi pemimpin seperti ini bisa membuat bawahannya melihat bahwa tujuan yang ingin dicapai lebih dari

⁷ Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Departemen Agama RI, *Laporan Tahunan 2021* hlm.14

⁸ N Amalia, "Mengelola Risiko Dalam Sumber Daya Manusia Dalam Situasi VUCA" 1, no. 1 (2016): hlm 1- 23.

sekedar tujuan pribadi melainkan tujuan lembaga pendidikan, Seiring dengan adanya perkembangan zaman, sumber daya manusia merupakan salah satu hal penting yang sangat berpengaruh terhadap segala bidang termasuk perkembangan organisasi maupun lembaga pendidikan.⁹. Dengan demikian salah satu target pemimpin kepala madrasah adalah meningkatkan sumber daya manusia unggul, dengan adanya sumber daya manusia unggul di madrasah, madrasah tersebut dapat mencetak lulusan-lulusan yang professional dan hebat dalam bidangnya.

Menurut Ardana Sumber daya manusia yang unggul merupakan aset terbesar bagi organisasi, sebagai landasan dalam upaya lembaga pendidikan untuk memaksimalkan pencapaian tujuannya.¹⁰ Untuk mendukung pencapaian tenaga kependidikan yang memiliki motivasi dan berkinerja tinggi, dilakukan dengan cara memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Berkaitan dengan sumber daya manusia agar dapat menjadi sumber keunggulan bersaing (competitive advantage) adalah melalui peningkatan modal manusia (human capital) untuk dapat mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah. Dengan demikian pentingnya mengelola sumber daya manusia dengan baik untuk meningkatkan lembaga pendidikan.

Alasan peneliti melakukan penelitian, di MA Kasyfud duja yang dibawah naungan yayasan Pondok Pesantren. merupakan salah satu

⁹ Muhammad Sulaeman, M. Entang, and Hari Muharam, "Kepuasan Kerja Guru Ditinjau Dari Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dan Budaya Organisasi," *Jurnal Manajemen Pendidikan* Vol 6, no. 2 (2018)

¹⁰ Ardana. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: : Graha Ilmu, 2012) hlm 4.

lembaga yang akan peneliti teliti dengan berbagai keunikannya. hal ini dapat peneliti temukan ketika peneliti melakukan pengamatan awal .

Hasil dari pengamatan awal peneliti menilai Madrasah tersebut terletak jauh dari perkotaan, namun madrasah tersebut bisa bersaing dengan lembaga yang berada di perkotaan. Salah satu guru mengungkapkan madrasah tersebut ada ciri khas yang berbeda dan keunikan tersendiri dengan madrasah lainnya. Yaitu; siswa sebelum memulai mata pelajaran diwajibkan membaca shalawat nariyah dan juga ketika waktu istirahat diwajibkan sholat berjamaah di tempat ibadah masjid/mushallah..

Dari hasil uraian diatas, Dalam penelitian ini peneliti ingin menitik fokuskan untuk mengetahui, Bagaimana seorang Kepala Madrasah MA Kasyafud Duja dalam memimpin sebuah lembaga madrasah yang berada di wilayah kepulauan tersebut, menghasilkan sumber daya manusia unggul.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil pengamatan dari latar belakang diatas, peneliti mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Mengapa kepemimpinan transformasional Kepala Madrasah dibutuhkan dalam meningkatkan SDM Unggul ?
2. Bagaimana kepemimpinan transformasional Kepala Madrasah MA Kasyafud Duja dalam meningkatkan SDM unggul ?

3. Bagaimana kontribusi kepemimpinan transformasional Kepala Madrasah MA Kasyfud Duja dalam meningkatkan SDM unggul ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Mendeskripsikan strategi kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan SDM unggul di MA Kasyfud Duja Kecamatan Ra'as Kabupaten Sumenep.
- b. Mengetahui alasan kepemimpinan transformasional kepala madrasah dibutuhkan dalam meningkatkan SDM unggul di MA Kasyfud Duja Kecamatan Ra'as Kabupaten Sumenep.
- c. Mengidentifikasi kontribusi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan SDM unggul di MA Kasyfud Duja Kecamatan Ra'as Kabupaten Sumenep.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Secara teoritis

Secara teoritis penelitian ini bermanfaat untuk memberikan sumbangan pemikiran dalam rangka meningkatkan efisiensi kualitas SDM yang unggul dan pemerataan pendidikan. Peningkatan efisiensi diperoleh melalui kemampuan mengelola sumber daya manusia yang ada, partisipasi masyarakat dan penyederhanaan birokrasi yang dijalankan.

b. Manfaat praktis

- 1) Bagi kepala Madrasah, dapat memberikan masukan bagi dewan guru dan karyawan di Madrasah dalam peningkatan sumber daya manusia unggul.
- 2) Bagi Lembaga pendidikan sebagai bahan masukan dalam rangka peningkatan SDM yang unggul serta tidak terlepas dari sistem pengelolaan Madrasah yang memenuhi prinsip-prinsip manajemen, sehingga Madrasah yang akan memiliki kemampuan kreatif mengelola Madrasah dalam bingkai Visi, Misi serta tujuan Madrasah.

D. Kajian Pustaka

Ada beberapa penelitian yang sejenis yang pernah dilakukan sebelumnya, namun dalam hal ini tentu ada perbedaannya. penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya baik dalam jurnal, skripsi, tesis dan disertasi lainnya. sangat penting diungkapkan karena dapat dipakai sebagai sumber informasi dan bahan acuan bagi peneliti selanjutnya. Sejauh penelusuran peneliti tentang literatur terdahulu di antaranya:

Penelitian Awang Setiawan dengan judul penelitian “*Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Efektivitas Sekolah*” dalam penelitian tersebut membahas tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam perilaku keseharian sebagai penentu arah program sekolah, agen perubahan, pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual dan

pertimbangan individu dalam upaya meningkatkan efektivitas dan iklim sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum kepemimpinan transformasional kepala sekolah sudah tinggi, namun dalam beberapa hal masih diperlukan peningkatan terutama pada dimensi stimulasi intelektual. Dimensi ini dianggap penting dan perlu mendapat perhatian, karena pemimpin yang menerapkan tipe kepemimpinan transformasional senantiasa menggali ide-ide baru dan solusi yang kreatif dari orang-orang yang dipimpinnya.¹¹

Penelitian Rosyida Nurul Anwar dengan judul "*Kepemimpinan Transformasional Kepala PAUD untuk Meningkatkan Mutu Pendidik*" penelitian ini membahas tentang Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan melakukan perubahan untuk mencapai performa lebih baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala PAUD untuk meningkatkan mutu pendidik melalui empat aspek yakni: Idealized influence yang ditunjukkan melalui keteladanan, kewibawaan, menjunjung nilai-nilai kemanusiaan, semangat tinggi dan keteguhan dalam menjalankan komitmen, etos kerja serta sikap religius. Inspirational motivation melalui perilaku yang memotivasi pendidik untuk terus berupaya meningkatkan kinerja dengan standar yang menjadi tugas pokok pendidik. Intellectual stimulation dengan kegiatan pengembangan wawasan pendidik seperti pelatihan dan pendidik, seminar, workshop. Individualized consideration melalui pemberian perhatian

¹¹ Awang Setiawan, "Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Iklim Sekolah Terhadap Efektivitas Sekolah," *Jurnal Administrasi Pendidikan* 13, no. 1 (2016).

secara personal kepada pendidik dengan cara perenungan, pertimbangan dengan proses berfikir serta identifikasi kebutuhan para pendidik.¹²

Penelitian yang dilakukan oleh Ari Hasan Anshori dengan judul "*Strategi Peningkatan Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam*" dalam jurnal tersebut menjelaskan Pentingnya peranan pendidikan dalam tata kehidupan pribadi maupun masyarakat, maka dalam pengembangan watak bangsa haruslah berpegang dan bertumpu pada landasan pendidikan yang kuat. Hasil dari penelitian ini Strategi pendidikan Islam dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, terdiri dari dua model, yaitu strategi pendidikan yang bersifat makro dan strategi pendidikan yang bersifat mikro. pada strategi yang bersifat makro terdiri dari tiga komponen, yaitu pertama, tujuan pendidikan Islam yang mencakup pembentukan insan shaleh kedua, dasar pokok pendidikan Islam yang menjadi landasan kurikulum ketiga, prioritas dalam tindakan yang meliputi penyerapan semua anak-anak usia sekolah, kepelbagaian jalur perkembangan. Strategi yang bersifat mikro, yaitu tazkiyah al-nafs (pembersihan jiwa) melalui shalat, puasa, zakat, haji, membaca al-Qur'an, zikir, tafakur, dzikrul maut, muraqabah, muhasabah, mujahadah, muatabah, jihad, amar ma'ruf nahi munkar, khidmat, tawadhu,

¹² Rosyida Nurul Anwar, Mulyadi Mulyadi, and Achmad Khudori Soleh, "Kepemimpinan Transformasional Kepala PAUD Untuk Meningkatkan Mutu Pendidik," *Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 6, no. 4 (2022)

menghalangi pintu masuk setan ke dalam jiwa, dan menghindari penyakit hati.¹³

Penelitian yang dilakukan oleh Anny Syukriya dengan judul "*Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Perempuan Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Studi Kasus Di Sd Muhammadiyah 4 Kota Malang*" dalam Tesis hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional perempuan kepala sekolah di SD Mupat Kota Malang dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dicontohkan oleh empat karakter. Pertama, pengaruh idealisasi yang dihadirkan melalui standar moral dan spiritual, dipimpin dengan memberikan tindakan nyata. Kedua, motivasi inspiratif yang diilustrasikan dengan semangat belajar yang tinggi, memotivasi pendidik untuk mengutamakan kerjasama dan kebersamaan. Ketiga, Intelektual stimulasi yang ditunjukkan dengan mendorong guru untuk terlibat dalam proses pengembangan. Terakhir, Pertimbangan individual yang ditunjukkan dengan cara budaya.¹⁴

Penelitian Jefirstson Richset Riwukore, Marzuki Alie dan Fellyanus Habaora dengan judul penelitian "*Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Kupang Nusa Tenggara Timur)*" dalam penelitiannya membahas bagaimana untuk mengukur prinsip kepemimpinan transformasional dalam manajemen sumber daya manusia,

¹³ Ari Hasan Ansori, "Strategi Peningkatan Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam," *Qathruna* 2, no. 02 (2015): 19–56.

¹⁴ Anny Syukriya, Tesis "*Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Perempuan Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran: Studi Kasus Di SD Muhammadiyah 4 Kota Malang*" (Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2022).

penelitian dilakukan pada pemerintahan Nusa Tenggara Timur dengan. untuk mendapatkan data penelitian tersebut menggunakan ASN sebagai objek formal dalam memperoleh data, sehingga hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwasanya kepemimpinan transformasional di lingkup Pemerintah Kota oleh pengambil kebijakan umumnya telah terlaksana dengan baik. Hal tersebut tampak dari kemampuan dalam membangun visi, komunikasi inspirasional, pemimpin yang memberikan dukungan, peningkatan kemampuan intelektual, dan penghargaan terhadap individu.¹⁵

Dari hasil uraian diatas perbedaan penelitian terdahulu, dengan penelitian yang akan diangkat oleh peneliti memiliki kesamaan dan perbedaan tersendiri dibandingkan pada penelitian sebelumnya. Penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini yaitu yang ditulis oleh Awang setiawan , Rosyidah ,Ari Hasan ,Anny syukriya dan Jefirstson Richset Riwukore sama-sama membahas tentang kepemimpinan transformasional. Namun perbedaannya berada di variabel kedua peneliti terdahulu berbeda-beda Awang setiawan membahas iklim sekolah terhadap efektivitas sekolah, Rosyidah, Anny Syukriya membahas peningkatan mutu pendidikan, Ari Hasan, Jefirstson Richset Riwukore membahas Sumber daya manusia. kekurangan dari lima penelitian terdahulu yang sudah disebutkan di atas belum membahas tentang Sumber daya manusia Unggul, padahal di dalam dunia pendidikan SDM unggul

¹⁵ Jefirstson Richset Riwukore, Marzuki Alie, and Fellyanus Habaora, "Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Kupang Nusa Tenggara Timur)," *Jurnal Ecoment Global* 6, no. 1 (2021): 87–96.

dibutuhkan. Sedangkan penelitian ini peneliti membahas bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan sumber daya manusia unggul.

E. Metode Penelitian

Pada dasarnya metode penelitian bermakna adalah suatu proses pengumpulan data yang digunakan untuk tujuan penelitian. Metodologi penelitian juga dapat dipahami sebagai upaya mengumpulkan data secara ilmiah terstruktur berdasarkan penelitian yang logis, empiris, dan sistematis. Hasil meliputi data percobaan serta kasus-kasus yang terjadi di lapangan dan diperiksa keaslian datanya serta dapat dijadikan bahan pertimbangan. Sugiyono, salah satu guru besar ternama di kampus tersebut, mengatakan dalam bukunya terdapat tiga tujuan penelitian yaitu penemuan, verifikasi dan pengembangan dan agar hasil penemuan tersebut dapat dipahami oleh semua orang, memprediksi dan memecahkan masalah.¹⁶

1. Jenis penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif merupakan suatu rangkaian penelitian yang berupaya untuk memahami kejadian yang dialami oleh informan secara holistik (keseluruhan), dengan mendeskripsikan dalam bentuk kata per kata dan bahasa pada ranah alamiah serta memanfaatkan

¹⁶ Dr Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013) hlm 14-16.

berbagai metode alamiah yang memiliki kesamaan dengan keadaan yang sebenarnya.¹⁷

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data mengenai kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan sumber daya manusia unggul secara intensif dan mendalam akan menggali informasi yang mengenai hal-hal yang berhubungan dengan tema yang diangkat secara kualitatif.

Pada penelitian kualitatif memiliki unsur-unsur yang meliputi latar belakang alamiah, manusia yang dinobatkan sebagai instrumen, adanya metode penelitian (kualitatif), analisis data secara induktif, teori dasar, data terurai secara deskriptif, proses sebagai prioritas dibandingkan hasil, terdapat *scope* (batasan masalah), adanya kriteria khusus pada keaslian data yang ditemukan, proposal bersifat tentatif (sementara) serta menyepakati hasil temuan.¹⁸

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan studi lapangan yang tertera pada sub-judul. Pendekatan ini memiliki makna suatu kegiatan ilmiah yang dilakukan secara mendalam mengenai suatu program, mengamati adanya peristiwa dan aktivitas, personalia merupakan tingkatan paling tinggi dibandingkan organisasi maupun lembaga yang bertujuan untuk mendapatkan pengetahuan secara intensif mengenai peristiwa yang sesuai dengan tema yang diangkat

¹⁷ Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2018). hlm. 6.

¹⁸ *Ibid.* hlm 8-13

serta fenomena tersebut merupakan suatu fakta yang aktual, sedang berlangsung, dan bukan sesuatu yang sudah berlalu.¹⁹

2. Sumber data penelitian

a. Sumber data primer

Sumber data primer dapat diperoleh secara langsung saat melakukan observasi dan wawancara.²⁰ Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui kegiatan observasi dengan menggunakan jenis observasi partisipatif dan mengamati secara langsung kejadian yang sedang terjadi di lapangan. Sumber data primer dalam penelitian ini Noer Subhan,S,Pd.I selaku kepala madrasah Ach. Molki,S,Pd. selaku guru, Ach. Mutasim Billah, S,Ag. selaku karyawan dan siswa/siswi kelas11 dan 12 menggunakan model wawancara untuk mencapai kenyamanan kepada informan sehingga mampu mendapatkan data yang lebih terbuka. Peneliti melakukan wawancara dengan subjek penelitian MA Kasyfud duja Kecamatan Ra'as Kabupaten Sumenep.

b. Sumber data sekunder

Data yang diperoleh melalui sumber sekunder merupakan perolehan data secara tidak langsung dari seorang informan atau narasumber. Data sekunder yang dimaksud diperoleh melalui

¹⁹ Dimas Assyakurrohim et al., "Metode Studi Kasus Dalam Penelitian Kualitatif," *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer* 3, no. 01 (2022): 1–9

²⁰ Sugiyono Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016). hlm. 308

dokumentasi dan orang lain (diluar informan).²¹ Adapun data sekunder dalam penelitian ini berupa media cetak (*online*), gambar atau foto yang diambil secara langsung saat melakukan observasi maupun yang telah tersedia, referensi karya ilmiah, catatan sejarah yang berkaitan dengan tema yang diangkat.

3. Lokasi dan waktu Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini bertempat di Madrasah Aliyah Kasyfud Duja Kecamatan Ra'as Kabupaten Sumenep. Untuk pelaksanaan waktu akan dilaksanakan 15 Juni - 26 Oktober 2023.

4. Subjek Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, terdapat model sampel diantaranya *purposive sampling* yaitu upaya memperoleh data dengan harapan mampu menampung data secara mendalam dari seluruh informan. Penelitian ini menggunakan *purposive sampling* Ketentuan informan dalam penelitian ini yaitu 3M (mengetahui, memahami, mengalami).²² Subjek penelitian yang akan diteliti meliputi Noer Subhan,S,Pd.I. Selaku kepala madrasah Ach. Molki,S,Pd. Selaku guru, Ach Mutasim Billah, S,Ag. Selaku karyawan dan siswa/siswi kelas11 dan 12 serta staf Madrasah Aliyah Kasyfud Duja Kecamatan Ra'as Kabupaten Sumenep.

²¹ *Ibid* hlm 309.

²² Rinduan Zain, "Olah Data Kualitatif in Handout Metodologi Penelitian" (Yogyakarta, 2020) <https://Elearning.Ncie.Or.Id/>. Diakses pada Tanggal 17 Juni 2023, Pukul 19.54 WIB.

5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang akurat, valid dan relevan dengan kebutuhan penelitian, pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan dokumen pendukung yang sesuai dengan kebutuhan penelitian.²³ Dalam penelitian ini, untuk terlaksananya penelitian dengan baik, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut.

a. Observasi

Observasi adalah “memperhatikan sesuatu dengan pengamatan langsung meliputi kegiatan perumusan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh alat indera yaitu melalui penglihatan, penciuman, pendengaran, peraba, dan pengecap”.²⁴ Observasi ini dilakukan untuk memperoleh data yang digunakan untuk menggali informasi tentang kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan sumber daya manusia unggul.

Ada beberapa jenis teknik observasi yang bisa digunakan tergantung situasi dan permasalahan yang ada. Teknik-teknik tersebut adalah:

²³ Rahardjo, “*Studi Kasus Dalam Penelitian Kualitatif: Konsep Dan Prosedurnya.*”(UIN Malang) Hlm. 17.

²⁴ Arikunto Suharsimi, “*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik,*” (Jakarta: Rineka Cipta .2006) hlm 133.

- 1) Observasi partisipan, dalam hal ini peneliti terlibat langsung dan ikut serta dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh subyek yang diamat.
- 2) Observasi non partisipan, pada teknik ini peneliti berada di luar subyek yang diamati dan tidak ikut dalam kegiatan kegiatan yang mereka lakukan.

Dalam penelitian ini, Peneliti menggunakan observasi partisipan. Sebab peneliti akan terlibat langsung dalam lingkungan objek yang akan diteliti.

b. Wawancara

Wawancara merupakan “salah satu teknik pengumpulan informasi yang dilakukan dengan mengadakan tanya jawab, baik secara langsung maupun tidak langsung”.²⁵ Peneliti menggunakan jenis wawancara terstruktur yang berpedoman kepada daftar pertanyaan yang sudah disiapkan oleh peneliti. Wawancara dapat dilakukan sebagai teknik pengumpulan data secara langsung dengan subjek yang akan diwawancarai, wawancara dapat diperoleh data dan dilakukan untuk menggali informasi tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan sumber daya manusia unggul. Wawancara merupakan poin penting yang harus diterapkan dalam proses pengumpulan data.

²⁵ Rusdin Pohan, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Banda Aceh: Ar-Rijal Institute, 2007) hlm 33.

c. Dokumentasi

Menurut Suharsini Arikunto, metode dokumentasi adalah metode mencari data mengenai hal-hal yang berupa catatan, buku, transkrip, surat kabar, prasasti, majalah, notulen rapat, agenda serta foto-foto kegiatan.²⁶ Metode dokumentasi dalam penelitian ini, dipergunakan untuk melengkapi data dari hasil wawancara dan hasil pengamatan (observasi). Metode dokumentasi, merupakan teknik pengumpulan data dengan mempelajari data-data yang telah didokumentasikan. Dari asal katanya, dokumentasi, yakni dokumen, berarti barang-barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis, seperti buku-buku, majalah, peraturan-peraturan, dokumen, notula rapat, catatan harian, dan sebagainya.

6. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses penyusunan data secara sistematis terhadap hasil wawancara yang telah dilaksanakan, catatan lapangan, dan data yang berasal dari sumber lainnya. Dengan tujuan agar data mudah dipahami serta mampu memberikan informasi kepada pembaca. Bentuk analisis data yang dilakukan yaitu dengan pengorganisasian data, menjabarkan dalam bentuk sub-sub bab, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola (variabel), menarik kesimpulan dari seluruh data yang telah

²⁶ Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (Jakarta: PT. Rineka Cipta Subagyo 2006) hlm 206”

diperoleh. Model analisis data yang digunakan peneliti adalah model interaktif Miles Huberman, dan Saldana sebagai berikut.²⁷

a. Kondensasi data (data condensation)

Kondensasi data merujuk pada proses pemilihan, memfokuskan, menyederhanakan, mengabstraksikan, dan mentransformasikan data yang mendekati keseluruhan bagian dari catatan lapangan secara tertulis, transkrip wawancara, dokumen-dokumen dan materi-materi empiris. Kesimpulannya bahwa proses kondensasi data ini diperoleh setelah peneliti melakukan wawancara dan mendapatkan data tertulis yang ada di lapangan, yang nantinya transkrip wawancara tersebut dipilah-pilah untuk mendapatkan fokus penelitian yang dibutuhkan oleh peneliti.

b. Penyajian data (data display)

Setelah peneliti melakukan kondensasi data, maka peneliti selanjutnya tampilan data, secara umum, tampilan adalah suatu hal yang terorganisir, kumpulan informasi terkompresi yang memungkinkan penarikan kesimpulan dan tindakan. seperti hasil dari observasi, yang mana terlebih dahulu untuk disusun agar hasil observasi yang dilakukan lebih memiliki hubungan yang saling keterkaitan. Wawancara peneliti, juga akan mengurutkan hasil jawaban dari setiap pertanyaan peneliti dengan setiap responden kepala madrasah guru, siswa dan karyawan, serta reaksi yang dilihat

²⁷. Mathew B Miles haberman & Saldana , *Qualitative Data Analysis* (. America: SAGE Publications 2014). Hlm 31-32

atau diamati oleh peneliti pada saat melakukan tanya jawab, semua dilakukan agar jawaban yang didapat lebih rinci, terstruktur dan sistematis serta dapat menjawab keseluruhan dari pertanyaan penelitian. Dokumentasi yang didapat biasa berupa gambar, perekam suara pada saat melakukan wawancara maupun dokumen-dokumen lainnya/berbentuk laporan yang berhubungan dengan tema penelitian yaitu meningkatkan sumber daya manusia unggul.

c. Memverifikasi Kesimpulan

Penarikan kesimpulan dan verifikasi. Dari awal data pengumpulan, analisis kualitatif menafsirkan apa yang dimaksud dengan mencatat pola, penjelasan, sebab akibat alur, dan proposisi. Peneliti yang kompeten menganggap enteng kesimpulan ini dan mempertahankannya keterbukaan dan skeptisisme, namun kesimpulannya masih tetap ada, awalnya samar-samar, kemudian semakin eksplisit dan membumi. Kesimpulan baru muncul setelah pengumpulan data selesai, tergantung pada kondisinya ukuran korpus catatan lapangan; metode pengkodean, penyimpanan, dan pengambilan yang digunakan; kecanggihan peneliti yang perlu dipenuhi.

7. Validasi dan Keabsahan Data

Tahap terakhir dalam metode penelitian adalah memastikan validitas dan keabsahan data, peneliti melakukan triangulasi pada seluruh temuan yang disebut juga dengan konfirmabilitas dengan menjabarkan temuan penelitian kepada seluruh informan yang diwawancarai. Proses validasi

dan keabsahan data yang digunakan pada penelitian ini adalah triangulasi sumber dan teknik. Triangulasi sumber memiliki makna sebagai perbandingan data yang telah ditemukan dari data primer dan data sekunder, dan selanjutnya memberikan kembali penjelasan pada data tersebut. Sedangkan triangulasi teknik merupakan proses konfirmasi data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan hasil observasi dan dokumentasi.²⁸

F. Sistematika Pembahasan

Bab I yang diawali dengan pendahuluan, membahas mengenai latar belakang permasalahan penelitian dengan tema “Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia Unggul” Rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian, kerangka teori yang dijadikan sumber oleh peneliti diantaranya adalah tentang Kepemimpinan transformasional, dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia Unggul dan sistematika pembahasan.

Bab II Membahas tentang kajian teori yang akan digunakan dalam penelitian ini

Bab III Membahas mengenai gambaran umum Kepemimpinan Transformasional, Sumber Daya Manusia visi dan misi sekolah.

Bab IV Membahas tentang hasil penelitian dan analisis hasil serta menjawab rumusan masalah yang telah dirancang mengenai

²⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2016) hlm 310.

Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia Unggul.

Bab V Merupakan akhir dari laporan tugas akhir berupa kesimpulan dari seluruh pembahasan yang telah dijelaskan, memberikan saran untuk lembaga, pembaca, dan peneliti selanjutnya, serta memberikan rekomendasi yang dapat dikembangkan dari hasil penelitian ini.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dengan demikian dari penelitian yang berjudul kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan sumber daya manusia unggul di Madrasah Aliyah Kasyfud Duja Kecamatan Ra'as Kabupaten Sumenep dapat disimpulkan .

1. Alasan kepemimpinan transformasional kepala madrasah dibutuhkan dalam peningkatkan SDM unggul. Yaitu kepala madrasah kasyufud duja, selalu memberikan motivasi kepada para anggota di lembaga pendidikan, merupakan salah satu yang terpenting yang harus dimiliki oleh kepala madrasah dan Sinergitas anggota dengan pimpinan salah satu yang terpenting yang harus dibangun oleh kepala madrasah didalam lembaga pendidikan, bersinergi bersama bawahannya dapat mengembangkan potensi sumber daya manusia yang unggul, selanjutnya kelapala madrasah melakukan Inovasi trobosan dalam memberikan perubahan dalam lembaga pendidikan demi terciptanya sumber daya manusia unggul.
2. Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Aliyah Kasyafud Duja dalam meningkatkan SDM unggul. Pertama merangsang anggota menciptakan suasana kinerja yang kondusif dan fasilitatif, didalam lembaga pendidikan sebagai strategi yang harus dilakukan, untuk mencapai sasaran apa yang akan dicapai demi terciptanya sumber daya manusia unggul. Kedua meningkatkan kompetensi, merupakan strategi yang

terpenting yang harus dimiliki oleh kepala madrasah dalam meningkatkan sumber daya unggul.

3. Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan SDM Unggul, Pertama. Kontribusi kepala madrasah dalam meningkatkan sumber daya manusia unggul. Melalui pengembangan Ilmu teknologi (IT), dengan berbagai model pembelajaran yang sudah dilaksanakan, dalam membangun ilmu pengetahuan dan keterampilan . Kedua. Meningkatkan produktifitas siswa melalui model pembelajaran, Public speaking untuk membangun ilmu pengetahuan dan keterampilan bagi siswa, demi terciptanya sumber daya manusia unggul.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, Penulis menyarankan kepada Pertama peneliti selanjutnya untuk lebih luas sasaran objek penelitian tidak hanya dalam satu lembaga saja. Kedua kepada pemerintah untuk selalu memberikan dukungan dan pembinaan terhadap lembaga pendidikan terutama lembaga pendidikan yang berada di daerah-daerah tertinggal. Ketiga kepala madrasah untuk selalu berkompeten dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh lembaga pendidikan. Dalam penelitian ini tentunya masih banyak kekurangan kami selaku penulis mohon kritikan, saran dan masukan yang membangun untuk penulis kedepannya.

C. Kata Penutup

Dengan memohon ridho dari Allah SWT, Alhamdulillah penelitian ini dapat kami selesaikan, kami selaku penulis banyak berterimakasih kepada semua pihak khususnya dosen pembimbing yang selalu membimbing kami dari awal sampai akhir penulisan, kepada keluarga besar lembaga MA kasyfud duja yang sudah menerima kami untuk melakukan penelitian. Semoga Allah selalu mempermudah usaha kita semua Amin.

DAFTAR PUSTAKA

- Aan Komariah dan Cipi Triatna, *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*, (Jakarta: Bumi Aksara 2006.) hlm 77
- Anis Nurlaili, “Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Yang Ideal Dalam Memotivasi Profesionalitas Kinerja Guru,” *ACoMT*, 2018.
- Anny Syukriya, Tesis “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Perempuan Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran: Studi Kasus Di SD Muhammadiyah 4 Kota Malang” (Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2022).
- Ardana. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: : Graha Ilmu, 2012) hlm 4.
- Ari Hasan Ansori, “Strategi Peningkatan Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam,” *Qathruna* 2, no. 02 (2015): 19–56.
- Arikunto Suharsimi, “*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*,” (Jakarta: Rineka Cipta .2006) hlm 133.
- Awang Setiawan, “Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Iklim Sekolah Terhadap Efektivitas Sekolah,” *Jurnal Administrasi Pendidikan* 13, no. 1 (2016).
- Baskara, “Broad Based Education Sebagai Wahana Kecakapan Hidup Education.,” *Jurnal Penelitian* 4 2020: 6–14.
- Bernard M Bass and M Bass Bernard, “*Leadership and Performance beyond Expectations*,” (New York: The Free Press, 1985).
- Bernard M Bass and Ralph Melvin Stogdill, *Bass & Stogdill’s Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications* ((New York: The Free Press, 1990).
- Bernard M Bass and Ronald E Riggio, *Transformational Leadership*, (Kravis Leadership Institute 2006) hlm 10.
- Burhanudin Gesi, Rahmat Laan, and Fauziyah Lamaya, “Manajemen Dan Eksekutif,” *Jurnal Manajemen* 3, no. 2 (2019): 51–66.

- Chaerul Rofik “Kepemimpinan Transformasional Dalam Lembaga Pendidikan Madrasah” *Jurnal JPA* Vol 20 No 2 . 2019 .
- Chaerul Rofik, “Kepemimpinan Transformasional Dalam Lembaga Pendidikan Madrasah,” *JPA Vol. 20, (2019):* 203–26.
- D D Warrick, “The Urgent Need for Skilled Transformational Leaders: Integrating Transformational Leadership and Organization Development,” *Journal of Leadership, Accountability, and Ethics* 8, no. 5 (2011): 11–26.
- Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Departemen Agama RI, *Laporan Tahunan 2021* hlm.14
- Dr Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta,” 2013) hlm 14-16.
- Eli Konorti and P Eng, “The 3D Transformational Leadership Model,” *The Journal of American Academy of Business* 14, no. 1 (2008): 10–20.
- Eupsychius Kusumadmo, “Manajemen Strategik Pengetahuan,” (Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka, 2013).
- Fahma Nur Fadilah dkk, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Ghoyatul Jihad Kabupaten Karawang,” *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 4, no. 2 (2020): 153,
- Gary Yukl, “An Evaluation of Conceptual Weaknesses in Transformational and Charismatic Leadership Theories,” *The Leadership Quarterly* 10, no. 2 (1999): 285–305.
- George R. Terry, *Principle of Management, 6th Edition*, (Georgetown: Richard D, IrwingInc, 2009), h. 51.
- <https://www.kemenag.go.id/nasional/bertemu-menag-world-bank-bahas-pengembangan-sdm-unggul-madrasah> di akses 9 Agustus 2023
- Gerhard Messmann, Arnoud Evers, and Karel Kreijns, “Peran Kepuasan Kebutuhan Psikologis Dasar Dalam Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dan Perilaku Kerja Inovatif,” 2021, 1–17, <https://doi.org/10.1002/hrdq.21451>.

- Iwa Kuswaeri, “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah,” *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan* 2, no. 02 (2017): hlm 4
- J Bruce Tracey and Timothy R Hinkin, “Transformational Leadership or Effective Managerial Practices?,” *Group & Organization Management* 23, no. 3 (1998): 220–36.
- Jaser K Mahasneh and Walid Thabet, “Rethinking Construction Curriculum: A Descriptive Cause Analysis for the Soft Skills Gap among Construction Graduates,” in *51st ASC Annual International Conference Proceedings*, vol. 35, 2015.
- Jefirstson Richset Riwukore, Marzuki Alie, and Fellyanus Habaora, “Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Kupang Nusa Tenggara Timur),” *Jurnal Ecoment Global* 6, no. 1 (2021): 87–96.
- Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2018). hlm. 6.
- Mathew B Miles haberman & Saldana , *Qualitative Data Analysis* (. America: SAGE Publications 2014). Hlm 31-32
- Muhammad Sulaeman, M. Entang, and Hari Muharam, “Kepuasan Kerja Guru Ditinjau Dari Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dan Budaya Organisasi,” *Jurnal Manajemen Pendidikan* Vol 6, no. 2 (2018)
- Muhammad Taufik, Pengaruh kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru, “*Jurnal Wahana*” vol 3 No 2 .2019.
- Mushaf Al-Qur’an Standart Kementerian Agama RI , *Surat Al-Azhab ayat 21*, (Jakarta : Pustaka Al-Mubin, 2013)
- N Amalia, “Mengelola Risiko Dalam Sumber Daya Manusia Dalam Situasi VUCA” 1, no. 1 (2016): 1–23.
- Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan* (Jakarta: Rajawali Pres, 2016), 90.
- Rahardjo, “*Studi Kasus Dalam Penelitian Kualitatif: Konsep Dan Prosedurnya.*”(UIN Malang) Hlm. 17.

- Richard L Hughes, *Leadership: Enhancing the Lessons of Experience*. (New York: McGraw-Hill, 2006) hlm 24.
- Rinduan Zain, “*Olah Data Kualitatif in Handout Metodologi Penelitian*” (Yogyakarta, 2020) <https://Elearning.Ncie.Or.Id/>. Diakses pada Tanggal 17 Juni 2023, Pukul 19.54 WIB.
- Rosyida Nurul Anwar, Mulyadi Mulyadi, and Achmad Khudori Soleh, “Kepemimpinan Transformasional Kepala PAUD Untuk Meningkatkan Mutu Pendidik,” *Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 6, no. 4 (2022): 404–14.
- Rusdin Pohan, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Banda Aceh: Ar-Rijal Institute, 2007) hlm 33.
- Sayuti Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Non Sekuler* (Muhammadiyah University Press bekerjasama dengan Magister Manajemen ..., 2000).
- Soerjono dan Djoenaesih, *Istilah komunikasi*, (Liberty : Yogyakarta, 1997), 45.
- Sri Rahmi, *Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi: Ilustrasi Dibidang Pendidikan* (Mitra Wacana Media, 2014).hlm 14
- Sugiyono Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016). hlm. 308
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2016) hlm 310.
- Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (Jakarta: PT. Rineka Cipta Subagyo 2006) hlm 206”
- Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*,(Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada), h. 6,” 2004.
- Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*,”(Jakarta: Salemba Empat, 2010) hlm 01.
- Yanthy Herawaty Purnama, “Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Unggul Berbasis Kompetensi Di Society 5.0” *Jurnal Teknologi Pendidikan* 10, No. 2 (2021).Hlm. 23-24