

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keputusan Menteri Pendidikan Indonesia nomor 162/U/2003 tanggal 24 Oktober 2003 tentang Pedoman Penugasan Guru sebagai Kepala Madrasah membangun kerangka pemahaman tentang peraturan yang mengatur penugasan guru sebagai kepala madrasah (Duryat, 2016, p. 59) . Guru yang mejadi kepala madrasah memiliki tanggung jawab tambahan untuk memimpin dan mengelola pendidikan di madrasah untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Mutu pendidikan akan menjadi indikator paling efektif dalam menentukan kualitas madrasah. Ini juga harus dilakukan dan merupakan konsep yang paling efektif untuk menyelesaikan berbagai masalah yang semakin kompleks (Komariah, 2011, p. 29). Ini karena kuantitas dan kualitas akan berkorelasi dengan mutu.

Kesuksesan kepala madrasah telah mempengaruhi keberhasilan madrasah. Kepemimpinan kepala madrasah sangat penting untuk efektivitas peningkatan dan mutu madrasah (Zheng, Q., Li, L., Chen, H., & Loeb, 2017, p. 40). Kepemimpinan dalam dunia pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan arah tujuan dan kualitas pendidikan. Kualitas pendidikan yang tinggi diyakini dapat menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten dan mampu bersaing di kancah global. Oleh karena itu, peningkatan mutu pendidikan menjadi salah satu prioritas utama dalam kebijakan pendidikan di Indonesia. Salah satu faktor kunci dalam peningkatan mutu pendidikan adalah kepemimpinan yang efektif di tingkat madrasah.

Hackett dalam Reid (2023) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kompetensi paling penting bagi organisasi mana pun yang bertujuan mengembangkan sumber daya manusianya. Kepemimpinan madrasah adalah bagian penting dari pembelajaran siswa di semua lembaga pendidikan, dan dengan demikian, jenis kepemimpinan yang dipraktikkan di madrasah sangat penting dalam pengajaran, prosedur kelas, dan lingkungan madrasah karena hal ini berdampak pada kinerja siswa. Kepemimpinan menentukan kondisi madrasah, seberapa efektif proses belajar mengajar, dan tingkat profesionalisme guru dan hasil belajar siswa.

Pemimpin madrasah tidak hanya memimpin dengan cara yang sama. Ada berbagai gaya kepemimpinan, salah satunya adalah kepemimpinan transformasional.

Gaya kepemimpinan transformasional menurut Bass dan Avolio memungkinkan individu merasa dihargai dan memberi mereka rasa memiliki tujuan, rasa hormat, dan kepercayaan terhadap pemimpinnya. Pemimpin yang mempraktikkan kepemimpinan transformasional meningkatkan kesadaran para pengikutnya tentang pentingnya hasil dan pencapaian. Melalui pendekatan ini, para pengikut memahami bagaimana bekerja demi kebaikan yang lebih besar bagi tim, organisasi, dan masyarakat luas; dengan demikian, semua orang mendapat manfaat. Selain itu, Pemimpin madrasah yang mempraktikkan kepemimpinan transformasional secara signifikan mempengaruhi guru, iklim madrasah, siswa, keluarga, dan pemangku kepentingan pendidikan lainnya (Reid, 2023)

Musdalifah, Siraj, dan Marjuni (2020) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional berasal dari kata "kepemimpinan" dan "transformasi". Kata "transformasi" berasal dari kata "*to transform*", yang berarti "mentransformasikan atau mengganti sesuatu menjadi bentuk yang berbeda, seperti mentransformasikan visi menjadi kenyataan atau mengubah sesuatu yang potensial menjadi kenyataan." Sementara kata "transformasi" lainnya berasal dari kata "*to transform*", yang berarti "melakukan perubahan pandangan kepada kenyataan, yang substansinya adalah kemampuan dapat diwujudkan dalam kekuatan yang kongkrit. Kepemimpinan transformasional menekankan bahwa kemampuan seorang pemimpin tidak hanya dilihat dari bagaimana dia memimpin, tetapi juga bagaimana dia menggerakkan bawahannya untuk berpartisipasi aktif dalam perubahan yang diinginkan, serta merealisasikan visi yang telah ditetapkan menjadi kenyataan yang konkret.

Sudarwo dan Suparno dalam bukunya yang berjudul manajemen dan kepemimpinan transformasional kepala madrasah mengemukakan bahwa sosok kepala Madrasah disebut berhasil dalam melaksanakan kaidah kepemimpinan transformasional ketika dalam prosesnya mampu mengubah sumber daya; baik manusia, instrumen, maupun situasi untuk mencapai sebuah tujuan reformasi madrasah. Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin dalam menjalankan kinerja baik atau dengan melalui orang lain untuk

mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan. Sumber daya dimaksud dapat berupa pimpinan, staf, bawahan, guru, fasilitas, dana, dan faktor-faktor eksternal keorganisasian (Sudarwan Danim, 2009).

Kepemimpinan transformasional memungkinkan kepala madrasah untuk menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan staf serta siswa untuk mencapai potensi mereka yang penuh. Kepemimpinan yang transformasional pada dasarnya menitikberatkan pada fokus utamanya adalah pengembangan potensi individu, mempromosikan partisipasi, dan membangun hubungan yang inklusif di antara semua anggota komunitas madrasah. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin madrasah mempengaruhi kinerja madrasah dan siswanya. kepemimpinan transformasional telah terbukti menghasilkan peningkatan kinerja bawahan dan organisasi (Aldhaheri, 2023). Selain itu, gaya kepemimpinan transformasional efektif dalam penciptaan organisasi pembelajaran (Sahin & Bilir, 2024). Untuk menciptakan sekolah yang unggul dan berkarakter, kepemimpinan transformasional kerap dianggap sebagai pendekatan kepemimpinan yang paling sesuai untuk diterapkan oleh kepala sekolah (Rofiq, 2019).

Menurut Machali dan Hidayat (2018), kepemimpinan transformasional merupakan jenis kepemimpinan baru yang dianggap berguna untuk mendorong perubahan terutama dalam konteks lingkungan yang transisional. Lebih lanjut, kepala madrasah yang menggunakan kepemimpinan transformasional dapat membantu menghubungkan pilihan yang berbeda tanpa mengorbankan siapa pun. kepemimpinan yang bertransformasi dapat digambarkan sebagai kemampuan seorang pemimpin untuk berkolaborasi dengan dan melalui orang lain untuk mengoptimalkan sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Arief Sukino (2016), pemimpin yang dianggap profesional yakni ketika pemimpin tersebut mempunyai keharusan berupa kekuatan untuk memimpin bawahannya, sehingga efektif dalam pekerjaan yang sedang di pikulnya. Sedangkan pemimpin yang tidak efektif adalah pemimpin yang tidak akan bisa mencapai tujuan lembaga atau organisasi secara baik. Menurut penulis, banyak kepala

madrrasah yang pada prosesnya kurang berhasil dalam melaksanakan tujuan lembaga dan organisasi. Salah satu indikatornya adalah rendahnya prestasi belajar peserta didik. Kemudian, terdapat indikasi lain yang ditemukan pada pemimpin yang tidak efektif dalam mengelola madrasah adalah kurang disiplinnya pendidik dan tenaga kependidikan di lembaga tersebut.

Mutu pendidikan adalah kesesuaian antara layanan yang diberikan oleh pengelola pendidikan dan kebutuhan pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholder*) (Ridwan Abdullah Sani, Isda Pramuniati, 2015). Peningkatan kualitas pendidikan bukanlah tugas yang mudah. Untuk mencapai mutu pendidikan, upaya terbaik diperlukan. Manajemen dan etos kerja, kualitas dan kuantitas guru, kurikulum, sarana dan prasarana, dan seluruh sistem pendidikan adalah semua bagian dari mutu pendidikan yang dimaksud. Pendidikan hanya dapat dinilai berdasarkan manajemen yang baik dan kepemimpinan yang kuat (Surahman, 2022, pp. 170–18). Kepala madrasah harus melakukan upaya nyata melalui kebijakan yang tepat dan pengelolaan yang baik untuk menghasilkan guru yang berkualitas.

Namun demikian, Futika dkk (2023) menyebutkan bahwa informasi yang dikumpulkan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan menunjukkan kualitas guru di Indonesia masih rendah dalam hal kompetensi dan kemampuan mengajar. Hasil ujian kompetensi rata-rata sebesar 42 jauh di bawah batas minimal 70 ditunjukkan oleh "nilai rata-rata pada jenjang TK sebesar 58.87, SD 36.86, SMP 46.15, SMA 51.35, SMK 50.02, dan Pengawas 32.58". Selain itu, hasil UKG tahun 2016 yang diumumkan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan menunjukkan bahwa secara nasional terdapat kurang lebih 41.218 guru yang dinyatakan tidak lulus uji kompetensi tersebut.

Hasil survei *Programme for International Student Assesment* (PISA) yang dilakukan pada tahun 2018, yang merupakan salah satu dasar rujukan global untuk menilai kualitas pendidikan, menilai kemampuan siswa dalam membaca, matematika, dan sains menyatakan bahwa Indonesia berada di urutan bawah, menurut Organisasi untuk Kerja Sama Ekonomi dan Pembangunan (OECD). PISA adalah penilaian internasional yang mengukur kemampuan siswa Indonesia di seluruh dunia. Indonesia berada di peringkat ke-72 dari 77 negara dalam

kompetensi membaca dan di peringkat ke-72 dari 78 negara dalam kompetensi matematika (Alifah, 2021).

Hal serupa juga dikemukakan oleh situs Media Indonesia bahwa hasil penelitian *Programme for International Student Assessment (PISA) 2022* baru-baru ini dirilis pada 5 Desember 2023. Indonesia berada di peringkat 68 dengan skor 379 dalam matematika, 398 dalam sains, dan 371 dalam membaca. Hasilnya seperti yang diantisipasi: selama empat tahun terakhir (2018–2022), kinerja siswa menurun tajam pada ketiga mata pelajaran yang diuji: matematika, membaca, dan sains. Kondisi ini belum pernah terjadi sebelumnya. Artinya, sejak partisipasi dalam PISA dari tahun 2000 hingga 2022, kualitas belum meningkat secara signifikan seperti yang ditunjukkan oleh skor perolehan tahun 2000–2022.

Menurut Djusar (2022), faktor-faktor berikut menyebabkan mutu kualitas pendidikan yang rendah: peran kepala madrasah yang tidak efektif sebagai pemimpin dalam mengelola sistem pembelajaran madrasah; kinerja guru yang buruk; kualitas budaya belajar siswa; kekurangan anggaran madrasah untuk memenuhi kebutuhan madrasah; ketersediaan sarana dan prasarana pendidikan; dan fokus sumber daya pendidikan pada masalah administrasi daripada proses pembelajaran yang utuh dan menyeluruh. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mendorong karyawannya dapat bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Teori awal peneliti tentang gaya transformasional berasal dari definisi kepemimpinan transformasional bahwa kepemimpinan transformasional telah menjadi subjek penelitian yang menarik dalam konteks pendidikan, terutama terkait dengan peran kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah.

Menurut Mudatsir et, al (2024a) Kepemimpinan transformasional dipandang sebagai pilihan yang sesuai dengan karakteristik generasi milenial karena menekankan pada peningkatan produktivitas melalui pemanfaatan kreativitas dan inovasi dalam lingkungan sekolah. Sementara menurut Buchori dkk (2024b) Dengan menerapkan kepemimpinan transformasional, pemimpin madrasah memperlihatkan karakteristik seperti inspirasi, motivasi, perhatian terhadap

individu, dan pengembangan potensi. Pemimpin yang berperan sebagai teladan akan mempengaruhi staf madrasah untuk memiliki semangat yang tinggi, berinovasi, bekerja secara efektif, dan berkomitmen untuk meningkatkan kualitas madrasah.

Kemudian, Sudarwan Danim (2010) dalam bukunya berjudul *Kepemimpinan Pendidikan* mengemukakan bahwa ketika berbicara tentang kepala madrasah, tentu juga menyinggung kepemimpinan. Tidak hanya kaum pria yang harus mengambil alih kepemimpinan, tetapi kaum wanita juga berhak untuk menunjukkan kemampuan mereka untuk memimpin dan menjadi panutan bagi banyak orang. Dengan demikian, tidak hanya kaum laki-laki yang harus menjadi pemimpin, tetapi juga perempuan memiliki tempat untuk melakukan hal yang sama.

Sementara itu, kepemimpinan pendidikan adalah bagian yang sangat penting dari sebuah institusi pendidikan. Dalam lembaga pendidikan Islam, kepala madrasah adalah pemimpin tertinggi. Oleh karena itu, seorang kepala madrasah diharapkan dapat mengelola berbagai program sehingga fungsinya dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuan (Shokhifah, 2018). Kepemimpinan perempuan menjadi daya tarik tersendiri dan menunjukkan bahwa perempuan tidak lagi dipandang sebelah mata dalam mengelola lembaga pendidikan. Seorang pemimpin harus bertanggung jawab atas masalah yang dihadapi madrasah agar menjadi madrasah yang berkualitas (Bayahi et al., 2021).

Madrasah Aliyah Negeri (MAN), merupakan lembaga pendidikan Islam setara dengan jenjang sekolah menengah atas, peran kepala madrasah memiliki tantangan tersendiri, terutama bagi kepala madrasah perempuan yang menduduki posisi kepemimpinan. Meski profesi guru di Indonesia didominasi oleh perempuan. Berdasarkan data Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) tahun ajaran 2022/2023, dari total 3.398.506 guru, sebanyak 68,18% atau 2.317.014 adalah perempuan (Mustikohendro et al., 2023) jumlah kepala madrasah perempuan masih tergolong rendah. Data World Bank menunjukkan bahwa hanya sekitar sepertiga madrasah di Indonesia yang dipimpin oleh kepala madrasah perempuan. Kesenjangan ini menunjukkan bahwa meskipun

perempuan telah banyak berkiprah dalam dunia pendidikan sebagai pengajar, keterlibatan mereka dalam posisi strategis seperti kepala madrasah masih terbatas.

MAN Insan Cendekia Jambi merupakan salah satu madrasah aliyah negeri berasrama yang dipimpin oleh kepala madrasah perempuan. Madrasah ini memadukan pendidikan akademik dengan nilai-nilai keislaman secara terintegrasi, membentuk peserta didik yang unggul secara intelektual, spiritual, dan emosional. Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, MAN Insan Cendekia Jambi telah menunjukkan kemajuan yang signifikan. Berdasarkan Keputusan BAN-S/M Nomor: 1453/BAN-SM/SK/2022, madrasah ini telah terakreditasi A (Unggul) dengan nilai 98, sebagaimana tercantum dalam Sertifikat Akreditasi BAN-S/M No. 15.22.00027 tertanggal 20 Oktober 2022.

Berdasarkan hasil pra-observasi yang dilakukan peneliti, MAN Insan Cendekia Jambi menerapkan pendekatan pendidikan yang inovatif melalui pemanfaatan kurikulum yang terstruktur yang memiliki unit penjaminan mutu berisi tim pengembang kurikulum, tim SKS dan tim *E-Learning*. Implementasi kurikulum ini juga didukung oleh budaya belajar yang disiplin, integrasi teknologi dalam pembelajaran, serta berbagai program pengembangan diri yang memperkuat kompetensi peserta didik.

Keberhasilan MAN Insan Cendekia Jambi dalam meningkatkan mutu pendidikan menunjukkan adanya praktik kepemimpinan yang efektif dan berpengaruh, terutama dari kepala madrasah perempuan yang saat ini memimpin. Meskipun belum secara eksplisit dinyatakan bahwa kepala madrasah menerapkan kepemimpinan transformasional, namun berbagai dinamika di lapangan memperlihatkan indikasi kuat adanya ciri-ciri kepemimpinan tersebut seperti motivasi terhadap warga madrasah, inspirasi terhadap perubahan, dan perhatian terhadap pengembangan individu. Berdasarkan indikasi tersebut, penting untuk meneliti lebih lanjut bagaimana kepemimpinan kepala madrasah perempuan ini mencerminkan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional serta bagaimana kontribusinya terhadap pencapaian mutu pendidikan di MAN Insan Cendekia Jambi.

Dengan mengambil studi kasus pada MAN Insan Cendekia Jambi, penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah pengetahuan dengan menganalisis praktik

kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh kepala madrasah perempuan di madrasah tersebut. Meskipun telah banyak penelitian tentang kepemimpinan dalam pendidikan, studi khusus mengenai peran kepala madrasah perempuan di Madrasah Aliyah Negeri dengan gaya kepemimpinan transformasional masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana kepala madrasah perempuan di Madrasah Aliyah Negeri menerapkan kepemimpinan transformasional dan implikasinya terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Berdasarkan penjelasan yang telah di uraian peneliti ingin mengkaji dan meneliti dengan judul **“Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Perempuan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus di MAN Insan Cendekia Jambi)”**. Penelitian ini ingin mengeksplorasi kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala madrasah perempuan dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN Insan Cendekia Jambi. Selain itu, temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi pengembangan kebijakan, praktik kepemimpinan, dan peningkatan kualitas pendidikan di MAN serta madrasah-madrasah lain di Indonesia.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, berikut adalah identifikasi masalah yang dapat dirumuskan untuk penelitian tesis mengenai kepemimpinan transformasional kepala madrasah perempuan di MAN Insan Cendekia Jambi dalam meningkatkan mutu pendidikan:

1. Rendahnya Mutu Pendidikan di Indonesia.

Secara Umum Mutu pendidikan di Indonesia masih tergolong rendah, seperti yang tercermin dari hasil survei PISA, di mana Indonesia berada di peringkat bawah dalam kemampuan membaca, matematika, dan sains. Hal ini mengindikasikan perlunya upaya peningkatan kualitas pendidikan, yang salah satunya melalui kepemimpinan yang efektif di madrasah.

2. Pentingnya Kepemimpinan Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan.

Keberhasilan madrasah sangat dipengaruhi oleh efektivitas kepemimpinan kepala madrasah. Kepemimpinan transformasional diakui mampu mendorong perubahan signifikan dan peningkatan mutu pendidikan. Namun, praktik kepemimpinan transformasional di madrasah, khususnya yang dipimpin oleh kepala madrasah perempuan, belum banyak diteliti secara mendalam.

3. Tantangan Kepemimpinan Perempuan dalam Konteks Pendidikan.

Meskipun proporsi guru perempuan di Indonesia sangat tinggi, jumlah kepala madrasah perempuan masih relatif rendah. Kepala madrasah perempuan sering menghadapi tantangan sosial dan budaya yang berbeda dibandingkan dengan laki-laki dalam menjalankan kepemimpinan. Ini menimbulkan pertanyaan mengenai bagaimana kepala madrasah perempuan, khususnya di MAN, menjalankan perannya dalam menghadapi tantangan tersebut.

4. Kurangnya Penelitian Khusus tentang Kepemimpinan Perempuan di Madrasah.

Meski sudah ada banyak penelitian tentang kepemimpinan dalam pendidikan, studi yang spesifik membahas peran kepala madrasah perempuan di Madrasah Aliyah Negeri dengan gaya kepemimpinan transformasional masih sangat terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan dalam literatur terkait peran kepemimpinan perempuan dalam lingkungan pendidikan Islam.

5. Kebutuhan Akan Studi Kasus yang Mendalam Mengenai Kepemimpinan di MAN Insan Cendekia Jambi

MAN Insan Cendekia Jambi dipilih sebagai studi kasus karena merupakan salah satu madrasah unggulan dengan akreditasi A ungu dan telah dipimpin oleh kepala madrasah perempuan. Namun, belum banyak diketahui bagaimana praktik kepemimpinan transformasional diterapkan oleh kepala madrasah perempuan di madrasah tersebut dan bagaimana dampaknya terhadap mutu pendidikan.

6. Potensi Kepemimpinan Transformasional untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan.

Kepemimpinan transformasional dianggap mampu menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan staf serta siswa untuk mencapai potensi terbaik mereka. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti apakah gaya kepemimpinan ini terbukti efektif dalam konteks MAN Insan Cendekia Jambi dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Dari identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini berfokus pada bagaimana kepala madrasah perempuan di MAN Insan Cendekia Jambi menerapkan kepemimpinan transformasional dan sejauh mana kepemimpinan tersebut berkontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan di madrasah tersebut.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka diperlukan batasan masalah untuk memperjelas fokus penelitian serta menghindari pembahasan yang terlalu luas serta menjadi acuan agar penelitian mencapai hasil yang diinginkan sehingga memungkinkan sebuah kajian yang lebih mendalam dan terarah.

Pada penelitian ini, batasan masalah yang diterapkan bertujuan untuk memastikan bahwa kajian yang dilakukan seharusnya memiliki fokus pada aspek tertentu yang memiliki relevansi tinggi terhadap topik yang sedang dibahas. Adapun batasan masalah pada penelitian ini dibatasi pada praktik gaya kepemimpinan transformasional yang diadopsi kepala madrasah perempuan khususnya dalam hal meningkatkan mutu pendidikan di MAN Insan Cendekia Jambi.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas, peneliti dalam hal ini mengambil beberapa pertanyaan untuk mengetahui kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN Insan Cendekia Jambi, maka rumusan masalah yang diambil adalah sebagai berikut:

- 1.4.1 Bagaimana gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala madrasah perempuan di MAN Insan Cendekia Jambi?

- 1.4.2 Apa saja tantangan dan hambatan kepala madrasah perempuan dalam menerapkan kepemimpinan transformasional di MAN Insan Cendekia Jambi?
- 1.4.3 Bagaimana implikasi kepemimpinan transformasional kepala madrasah perempuan terhadap peningkatan mutu pendidikan di MAN Insan Cendekia Jambi?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan batasan masalah yang telah disampaikan maka tujuan penelitian kali ini adalah sebagai berikut:

- 1.5.1 Untuk mengeksplorasi gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala madrasah perempuan di MAN Insan Cendekia Jambi.
- 1.5.2 Untuk mengeksplorasi tantangan dan hambatan kepala madrasah perempuan dalam kepemimpinan transformasional di MAN Insan Cendekia Jambi.
- 1.5.3 Untuk mengeksplorasi implikasi kepemimpinan transformasional kepala madrasah perempuan terhadap peningkatan mutu pendidikan di MAN Insan Cendekia Jambi.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang baik secara teoritis maupun praktis :

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian teoritis dalam bidang kepemimpinan pendidikan, khususnya kepemimpinan transformasional dalam konteks kepala madrasah perempuan di madrasah. Beberapa manfaat teoritis dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Menambah khazanah ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen dan kepemimpinan pendidikan Islam, khususnya pada konteks madrasah. Memberikan penguatan terhadap teori kepemimpinan transformasional

dengan menampilkan penerapannya secara nyata dalam konteks pendidikan Islam di Indonesia.

2. Menjadi referensi ilmiah bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji peran gender dalam kepemimpinan pendidikan dan dampaknya terhadap mutu pendidikan.
3. Mengisi kekosongan literatur tentang kepemimpinan kepala madrasah perempuan di Madrasah Aliyah Negeri, yang selama ini masih jarang diteliti secara mendalam.

1.6.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini juga diharapkan memberikan manfaat praktis bagi berbagai pihak yang terlibat dalam dunia pendidikan, khususnya di lingkungan madrasah, antara lain:

1. Bagi Kepala Sekolah/Madrasah: Memberikan gambaran nyata mengenai strategi dan praktik kepemimpinan transformasional yang dapat diterapkan oleh kepala madrasah, terutama perempuan, dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN Insan Cendekia Jambi.
2. Bagi Guru dan Tenaga Kependidikan: Menjadi inspirasi untuk memahami peran penting kepemimpinan yang transformatif dan bagaimana mereka dapat menjadi bagian dari perubahan positif di MAN Insan Cendekia Jambi.
3. Bagi Peneliti Lain: Menjadi dasar dan referensi untuk pengembangan studi lanjutan dalam bidang kepemimpinan pendidikan, khususnya mengenai kepemimpinan perempuan di madrasah berbasis keislaman.

1.7. Fokus Penelitian

Fokus penelitian dalam thesis ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Perempuan

Penelitian ini berfokus pada penerapan gaya kepemimpinan transformasional oleh kepala madrasah perempuan di MAN Insan Cendekia Jambi. Penelitian ini akan mengkaji bagaimana kepala madrasah perempuan menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional,

termasuk dalam hal memotivasi, menginspirasi, dan memberdayakan guru, siswa, serta staf untuk mencapai tujuan bersama yang lebih besar.

2. Peningkatan Mutu Pendidikan di MAN Insan Cendekia Jambi

Fokus utama penelitian adalah implikasi dari kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan mutu pendidikan. Penelitian ini akan mengeksplorasi bagaimana kepala madrasah perempuan, melalui gaya kepemimpinannya, berperan dalam mengembangkan kualitas pendidikan di MAN Insan Cendekia Jambi, baik dari segi hasil belajar siswa, kualitas pengajaran, maupun lingkungan madrasah secara menyeluruh.

3. Studi Kasus MAN Insan Cendekia Jambi

Penelitian akan menggunakan pendekatan studi kasus pada MAN Insan Cendekia Jambi, yang merupakan lembaga pendidikan unggulan dengan akreditasi unggul. Fokusnya adalah menganalisis bagaimana kepemimpinan transformasional yang diterapkan di madrasah ini berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan.

4. Kebijakan dan Praktik Kepemimpinan di Madrasah

Fokus lainnya adalah implikasi kebijakan dan praktik kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala madrasah perempuan di MAN Insan Cendekia Jambi. Penelitian ini akan mengeksplorasi bagaimana kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh kepala madrasah mendukung peningkatan mutu pendidikan serta bagaimana praktik kepemimpinan tersebut dapat diadopsi oleh madrasah lain di Indonesia.

Secara keseluruhan, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang lebih dalam tentang kepemimpinan transformasional kepala madrasah perempuan dalam meningkatkan mutu pendidikan, khususnya di lingkungan Madrasah Aliyah Negeri, dan memberikan rekomendasi untuk peningkatan praktik kepemimpinan pendidikan di madrasah-madrasah lain di Indonesia