

Strategi Kepemimpinan Transformasional Dalam Pengembangan SDM Pendidikan di Mi Al-Muhajirien Jakapermai

Oleh:

Ade Hidayat¹

Universitas Islam 45 Bekasi

Khaidir Rozi²

Universitas Islam 45 Bekasi

Zainudin³

Universitas Islam 45 Bekasi

Irnle Victorynie⁴

Universitas Islam 45 Bekasi

Korespondensi Penulis: adehidayatwork@gmail.com, rrozi1035@gmail.com,
zainudinhafdah@gmail.com, victorynie@gmail.com

Abstract. *The quality of educational human resources is a main pillar in determining the quality of educational output and institutional competitiveness in the era of disruption. However, the reality shows that the quality of teachers in Indonesia is still relatively low compared to other developing countries, necessitating a strong leadership commitment to carry out transformation. This research aims to systematically document and analyze the transformational leadership strategies of the Principal of MI Al-Muhajirien Jakapermai in developing educational human resources to improve the quality of the educational unit. This study uses a qualitative approach with a case study method. Data were collected through observation, interview, and document study techniques, which were then analyzed using data reduction, data display, and data validation models according to Miles and Huberman's theory. The research findings show that the transformational leadership strategy is implemented through four main pillars: (1) Idealized Influence through exemplary discipline; (2) Inspirational Motivation through a religious approach and a strong vision; (3) Intellectual Stimulation through cutting-edge technology training (AI, coding, English); and (4) Individualized Consideration through*

Received January 05, 2026; Revised Januari 21, 2026; Juni 15, 2026

*Corresponding author: admin@formadeducation.id

STRATEGI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM PENGEMBANGAN SDM PENDIDIKAN DI MI AL-MUHAJIRIEN JAKAPERMAI

a personal approach and specific solutions for teacher work obstacles. The implemented human resource development strategies include both formal and informal channels. The consistent application of transformational leadership has been proven to successfully improve discipline, mastery of digital technology, and the quality of educational services, thereby making MI Al-Muhajirien Jakapermai a pilot madrasah with a positive image in society.

Keywords : *Transformational Leadership, Human Resource Development, Quality of Education.*

Abstrak. Kualitas sumber daya manusia (SDM) pendidikan merupakan pilar utama dalam menentukan mutu output pendidikan dan daya saing institusi di era disrupsi. Namun, realitas menunjukkan bahwa kualitas guru di Indonesia masih tergolong rendah dibandingkan negara berkembang lainnya, sehingga diperlukan komitmen kepemimpinan yang kuat untuk melakukan transformasi. Penelitian ini bertujuan untuk mendokumentasikan dan menganalisis secara sistematis strategi kepemimpinan transformasional Kepala MI Al-Muhajirien Jakapermai dalam mengembangkan SDM pendidikan guna meningkatkan mutu satuan pendidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Data dikumpulkan melalui teknik observasi, wawancara, dan studi dokumen, yang kemudian dianalisis menggunakan model reduksi data, penyajian data, dan validasi data menurut teori Miles dan Huberman. Temuan penelitian menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan transformasional diimplementasikan melalui empat pilar utama: (1) Idealized Influence melalui keteladanan disiplin; (2) Inspirational Motivation melalui pendekatan religius dan visi yang kuat; (3) Intellectual Stimulation melalui pelatihan teknologi mutakhir (AI, coding, bahasa Inggris); dan (4) Individualized Consideration melalui pendekatan personal dan solusi spesifik bagi hambatan kerja guru. Strategi pengembangan SDM yang diterapkan meliputi jalur formal dan jalur informal. Penerapan kepemimpinan transformasional yang konsisten terbukti berhasil meningkatkan kedisiplinan, penguasaan teknologi digital, dan kualitas layanan kependidikan, sehingga menjadikan MI Al-Muhajirien Jakapermai sebagai madrasah percontohan dengan citra positif di masyarakat.

Kata kunci : Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan SDM, Mutu Pendidikan.

LATAR BELAKANG

Pendidikan adalah pilar utama dalam pembangunan suatu bangsa. Kemajuan atau kemunduran suatu bangsa amat ditentukan oleh kualitas pendidikan yang diselenggarakan oleh bangsa tersebut. Sementara itu, pendidikan yang berkualitas ditopang pula oleh salah satu sendinya, yakni sumber daya manusia (SDM). Dari SDM pendidikan yang berkualitas itulah dihasilkan *output* pendidikan yang berkualitas, yakni peserta didik dengan kompetensi mumpuni yang akan menopang tumbuh dan berkembangnya peradaban suatu bangsa.

Dikatakan bahwa kualitas *output* pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas SDM yang terlibat di dalamnya, baik itu tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan, dikarenakan aspek inilah yang bersentuhan langsung dengan proses pendidikan di tingkat satuan pendidikan. Ide-ide pendidikan yang besar bagaimanapun, akan bermuara pada tingkat teknis-pelaksanaan, yang keberhasilannya amat ditentukan oleh SDM pendidikan yang melaksanakannya.

Terlebih, di era disrupsi dan kemajuan teknologi yang pesat seperti saat ini, SDM pendidikan dituntut untuk terus beradaptasi, inovatif, dan profesional. Studi ilmiah telah menunjukkan bahwa SDM pendidikan yang berkualitas terbukti lebih mampu beradaptasi dengan perkembangan zaman yang ditandai dengan kemajuan teknologi (Rahmawati, et.al., 2024). Kegagalan dalam mengembangkan kompetensi SDM secara kontekstual dan berkelanjutan akan berdampak langsung pada stagnasi mutu pembelajaran dan daya saing institusi, yang pada gilirannya turut menurunkan mutu *output* pendidikan itu sendiri.

Oleh karena itu, pengembangan SDM dalam lembaga pendidikan tidak bisa dipandang sebagai kegiatan pelengkap administrasi semata, melainkan mesti dipandang sebagai investasi strategis dan proses sistematis yang terencana untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap individu yang berguna dalam menopang seluruh aktivitas pendidikan, yang pada gilirannya berpengaruh pada mutu satuan pendidikan. Proses pengembangan ini memastikan bahwa SDM pendidikan memiliki kapabilitas yang relevan dengan tuntutan kurikulum, perkembangan zaman, dan visi-misi organisasi pendidikan.

STRATEGI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM PENGEMBANGAN SDM PENDIDIKAN DI MI AL-MUHAJIRIEN JAKAPERMAI

Dalam konteks Indonesia, pengembangan SDM pendidikan merupakan kebutuhan yang amat mendesak. Sebab, SDM pendidikan yang menopang mutu pendidikan di Indonesia sebagai negara berkembang diketahui masih terbelang rendah jika dibandingkan dengan negara-negara berkembang lainnya. Berdasarkan laporan UNESCO melalui *Global Education Monitoring* (GEM), didapati bahwa kualitas guru di Indonesia merupakan yang terendah di antara 14 negara berkembang yang disurvei (Indartiningsih, 2023).

Realitas tersebut di atas mengindikasikan bahwa agenda pengembangan SDM pendidikan di Indonesia bukanlah pekerjaan yang ringan. Dibutuhkan komitmen yang kuat dari para pemimpin pendidikan untuk dapat menghadirkan perubahan yang berorientasi pada peningkatan kualitas SDM pendidikan. Di sinilah peran kepemimpinan transformasional menjadi kunci untuk menjawab persoalan terkait rendahnya mutu SDM pendidikan di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap pengembangan SDM pendidikan di tingkat satuan pendidikan yang ditandai dengan: (1) adanya peningkatan motivasi; (2) berkembangnya keterampilan; (3) tumbuhnya kolaborasi dan kreativitas; (4) meningkatnya kinerja, dan (5) tumbuhnya kepemimpinan yang berkelanjutan (Variani, et.al., 2024). Perubahan-perubahan positif tersebut turut meningkatkan mutu serta meningkatkan citra satuan pendidikan di mata publik.

Kepemimpinan Kepala MI Al-Muhajirien Jakapermai merupakan salah satu contoh praktik yang berhasil melahirkan transformasi satuan pendidikan kearah peningkatan mutu, melalui pengembangan SDM pendidikan. Keberadaan sekolah tersebut mampu memberikan pengaruh positif di mata orang tua siswa. Sehingga dapat mendorong orang tua untuk menyekolahkan anaknya di sekolah tersebut.

Melalui serangkaian program pengembangan SDM berkelanjutan, Kepala MI Al-Muhajirien berupaya terus meningkatkan kompetensi SDM pendidikan pada domain sikap, pengetahuan, dan keterampilan. Dalam upaya peningkatan mutu tenaga pendidik, program pengembangan SDM pendidikan di MI Al-Muhajirien Jakapermai berfokus pada peningkatan empat kompetensi guru yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Adapun dalam hal peningkatan mutu tenaga kependidikan, program pengembangan SDM berfokus pada

kemampuan komunikasi, peningkatan etos kerja, dan transparansi, yang semua itu berorientasi pada optimalisasi mutu layanan kependidikan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ketua Komite Madrasah (pada 26/12/2025), program pengembangan SDM di MI Al-Muhajirien dinilai memberikan dampak positif terhadap kompetensi guru, serta berpengaruh terhadap mutu layanan tenaga kependidikan di madrasah tersebut. Komite menilai bahwa program-program pengembangan SDM pendidikan di MI Al-Muhajirien, yang dimulai sejak rekrutmen guru dan tenaga kependidikan, telah berhasil menciptakan lingkungan belajar yang nyaman, menyenangkan, dan aman bagi peserta didik.

Berdasarkan fakta yang diuraikan di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi kepemimpinan transformasional Kepala MI Al-Muhajirien Jakapermai dalam pengembangan SDM pendidikan. Penelitian ini diharapkan mampu mendokumentasikan secara sistematis praktik kepemimpinan transformasional Kepala MI Al-Muhajirien Jakapermai dalam mengembangkan SDM pendidikan di madrasah tersebut. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan rujukan bagi para pemimpin pendidikan terkait strategi pengembangan SDM pendidikan yang berorientasi pada peningkatan mutu satuan pendidikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan jenis studi kasus. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang mengkaji obyek secara alamiah atau apa adanya. Dalam pendekatan kualitatif, realitas dipandang sebagai sesuatu yang utuh, kompleks, dinamis, penuh makna dan gejalanya bersifat interaktif (Sugiyono, 2017). Adapun metode studi kasus adalah aktivitas penelitian yang mendalam terhadap suatu program, peristiwa, dan aktivitas, baik pada tingkat perorangan, sekelompok orang, lembaga, atau organisasi untuk memperoleh pengetahuan mendalam tentang peristiwa tersebut. (Ubaid Ridlo, 2023).

Data dalam penelitian studi kasus diperoleh melalui beberapa teknik, seperti: (1) observasi; (2) wawancara; (3) dan studi dokumen. Data tersebut kemudian diolah menggunakan teori Miles dan Huberman, yang meliputi: (1) reduksi data, dimana data dipilah, lalu dicatat secara teliti dan rinci guna didapatkan data yang lebih jelas dan

STRATEGI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM PENGEMBANGAN SDM PENDIDIKAN DI MI AL-MUHAJIRIEN JAKAPERMAI

terfokus pada masalah yang diteliti; (2) penyajian data, yakni data yang telah dicatat kemudian diorganisasikan dan disusun berdasarkan kebutuhan penelitian; (3) validasi data, dimana data yang telah diperoleh, dianalisis, dan disusun, diuji kembali validitasnya sehingga didapatkan data yang telah terverifikasi dan dapat dipertanggungjawabkan (Magdalena, dkk. 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Konsep Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu seni dalam memengaruhi orang lain demi mencapai keberhasilan suatu organisasi (Prasinta, et.al.2023). Adapun sebagai kompetensi yang bernilai seni, memimpin merupakan kemampuan atau keahlian khusus (Hutahaean, 2021). Artinya, keahlian memimpin tidak hanya dimiliki orang sebagai bakat bawaan serupa berkah yang ia bawa sejak lahir. Keahlian dalam memimpin juga bisa dimiliki seseorang dari pendidikan dan pengalaman.

Dalam diskursus manajemen, terdapat banyak sekali model kepemimpinan. Salah satu kepemimpinan yang dinilai paling efektif dalam merespons berbagai perubahan yang hadir dewasa ini adalah model kepemimpinan transformasional (Windasari, 2022). Secara bahasa, asal kata transformasional adalah “*to transform*”, yang bermakna mengubah sesuatu menjadi sesuatu yang berbeda. Perubahan yang dimaksud dilakukan untuk menghasilkan sesuatu yang lebih bernilai.

Berdasarkan definisi di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan seni memimpin yang mengarahkan organisasi pada perubahan positif untuk meningkatkan mutu organisasi dari berbagai aspek. Dalam teori Bass & Avolio, kepemimpinan transformasional memiliki empat ciri yang disebut sebagai empat pilar kepemimpinan transformasional, yakni: (1) *idealized influence*, yang dicirikan dengan membangun kepercayaan dan menjadi *role model* bagi pengikutnya; (2) *inspirational motivation*, di mana pemimpin mengkomunikasikan standar tinggi dan visinya kepada pengikutnya; (3) *intellectual stimulation*, yakni pemimpin senantiasa mendorong kreativitas bawahannya, contohnya dalam konteks sekolah, kepala sekolah mendorong para guru untuk menggunakan teknologi baru dalam mengajar; dan (4) *individualized consideration*,

yakni pendekatan personal pemimpin terhadap kebutuhan pengembangan masing-masing pengikutnya (Harsyo dalam Ridiyawati, et.al., 2025).

Di bawah ini disajikan visualisasi konsep dari empat pilar kepemimpinan transformasional menurut Bass & Avolio.

Gambar 1. Empat Pilar Kepemimpinan Transformasional

Keempat pilar tersebut terkespresikan dapat diamati dari keseluruhan aktivitas seorang pemimpin dalam mengelola organisasi yang dipimpinnya.

Keempat pilar tersebut terkespresikan dapat diamati dari keseluruhan aktivitas seorang pemimpin dalam mengelola organisasi yang dipimpinnya.



Keempat pilar tersebut terkespresikan dapat diamati dari keseluruhan aktivitas seorang pemimpin dalam mengelola organisasi yang dipimpinnya.

B. Konsep dan Jenis-Jenis Pengembangan SDM Pendidikan

1. Konsep Pengembangan SDM Pendidikan

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah serangkaian upaya yang terencana dan sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan kapabilitas individu dalam organisasi (Irawan dalam Egim e.d., 2024). Dalam konteks pendidikan, pengembangan SDM mencakup segala kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan, memastikan bahwa mereka memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk mencapai standar mutu pendidikan yang ditetapkan.

STRATEGI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM PENGEMBANGAN SDM PENDIDIKAN DI MI AL-MUHAJIRIEN JAKAPERMAI

Pengembangan SDM pendidikan memiliki beberapa tujuan utama, di antaranya adalah sebagai berikut:

- a. Peningkatan kinerja: memastikan SDM dapat melaksanakan tugasnya (mengajar, mengelola, melayani) secara optimal.
- b. Pemenuhan kualifikasi: membantu SDM memenuhi kualifikasi akademik dan kompetensi profesional yang disyaratkan oleh pemerintah atau institusi.
- c. Adaptasi perubahan: membekali SDM agar mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan kurikulum, perkembangan teknologi pendidikan (*EdTech*), dan kebutuhan peserta didik.
- d. Pengembangan karir: memberikan jalur yang jelas bagi SDM untuk maju dalam karir mereka, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan retensi.

Hasibuan dalam Mukaffan (2022), membagi pengembangan SDM ke dalam dua kategori utama, yaitu pengembangan yang bersifat formal (terstruktur) dan informal (berbasis pengalaman). Pengembangan SDM pendidikan yang bersifat formal umumnya merupakan serangkaian program sistematis yang disusun oleh otoritas manajemen dalam suatu lembaga pendidikan. Umumnya pengembangan SDM jenis ini berisi program-program berkala yang memiliki tujuan praktis-strategis melalui kerja sama dengan lembaga pelatihan atau sejenisnya. Sementara yang bersifat informal umumnya lebih bersifat individualistik yang tidak terprogram secara berkala tetapi menjadi bagian dari keseharian aktivitas kerja pendidik atau tenaga kependidikan (Mukaffan, 2022).

Dua bentuk pengembangan SDM sebagaimana di atas merupakan bagian yang tidak terpisahkan yang umumnya dilaksanakan di setiap tingkat satuan pendidikan dalam upaya meningkatkan kompetensi SDM pendidikan yang ada di dalamnya. Di bawah ini akan diuraikan jenis-jenis pengembangan SDM pendidikan berdasarkan klasifikasi sifatnya.

2. Jenis-Jenis Pengembangan SDM Pendidikan

Pengembangan SDM pendidikan dapat diklasifikasikan berdasarkan sifat-sifatnya. Yang pertama bersifat formal, sementara yang kedua bersifat informal. Di bawah ini akan diuraikan keduanya.

a. Pengembangan SDM Pendidikan yang Bersifat Formal

Pengembangan formal adalah proses yang terstruktur, terorganisir, dan memiliki tujuan pembelajaran spesifik yang ditetapkan secara resmi oleh institusi. Metode ini umumnya memerlukan biaya, waktu yang terjadwal, dan menghasilkan bukti formal seperti sertifikat, ijazah, atau gelar. Beberapa program yang umumnya merupakan bagian dari pengembangan SDM yang bersifat formal adalah sebagai berikut.

1) Pendidikan Lanjutan (Sekolah Formal)

Ini adalah upaya untuk meningkatkan kualifikasi akademik SDM, seperti penyediaan beasiswa bagi guru atau staf untuk melanjutkan studi, misalnya guru yang telah memiliki gelar sarjana diberikan pendidikan lanjutan ke jenjang magister (S-2) dan seterusnya.

Contoh implementasi ini, misalnya: Program Beasiswa Unggulan Dosen Indonesia (BUDI) atau program izin belajar bagi guru untuk mengambil studi di bidang relevan. Pengembangan SDM pendidikan jenis ini memiliki beberapa kelebihan, di antaranya memberikan dasar teoretis yang kuat, memperluas wawasan keilmuan, dan memenuhi syarat kualifikasi akademik.

2) Pelatihan dan Pendidikan (Diklat)

Merupakan kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan teknis dan teoretis spesifik, yang disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan (Darmayanti, dkk., 2021). Diklat biasanya disusun untuk tujuan jangka pendek atau menengah. Secara garis besar, diklat terbagi menjadi tiga model, yakni pelatihan teknis, pelatihan profesionalitas, dan seminar-konferensi.

Pelatihan teknis berfokus pada penguasaan alat atau teknologi, seperti pelatihan penggunaan *Learning Management System* (LMS),

STRATEGI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM PENGEMBANGAN SDM PENDIDIKAN DI MI AL-MUHAJIRIEN JAKAPERMAI

software pengolah data nilai (Sugiarti, 2025), atau peralatan laboratorium. Pelatihan profesionalitas berfokus pada substansi pekerjaan, seperti Diklat Kurikulum Merdeka, Pelatihan Asesmen Berbasis Kompetensi, atau Sertifikasi Profesi Guru. Adapun seminar dan konferensi umumnya merupakan kegiatan formal untuk bertukar ide dan hasil penelitian terbaru di bidang pedagogi atau disiplin ilmu tertentu.

Agar efektif, diklat harus disusun secara terencana dan diselenggarakan berdasarkan kebutuhan dan tujuan organisasi. Di samping itu, biaya yang dikeluarkan oleh lembaga dalam pelaksanaan diklat mesti dipertimbangkan berdasarkan dampak yang akan diterima oleh lembaga. Jika direncanakan dan dilaksanakan dengan cermat, diklat merupakan investasi jangka panjang yang akan amat berguna bagi produktivitas dan efektivitas suatu lembaga (Bariqi, 2018).

3) Rotasi dan Penugasan Khusus

Meskipun dilakukan di lingkungan kerja, metode ini diatur secara formal sebagai bagian dari program pengembangan karir. Beberapa contoh dari pengembangan SDM pendidikan ini adalah sebagai berikut:

Rotasi Kerja. Misalnya dengan memindahkan guru atau staf administrasi ke posisi atau departemen lain dalam periode tertentu. Tujuan dari rotasi kerja adalah untuk: (1) memperluas pemahaman operasional organisasi secara menyeluruh; (2) menghilangkan kejenuhan dan menghadirkan motivasi; dan (3) membentuk sikap fleksibilitas dan adaptasi pegawai (Rahmani dan Victorynie: 2025).

Penugasan Khusus. Contohnya memberikan proyek atau tanggung jawab baru yang menantang di luar tugas rutin, seperti menjadi ketua tim akreditasi atau panitia perumus Rencana Kerja Sekolah (RKS).

b. Pengembangan SDM Pendidikan yang Bersifat Informal

Pengembangan informal adalah proses yang tidak terstruktur, fleksibel, dan bersifat mandiri, terjadi sebagai bagian dari pengalaman sehari-hari di tempat kerja. Metode ini didorong oleh inisiatif individu dan tidak

selalu diakhiri dengan sertifikasi resmi, namun dampaknya sangat besar terhadap adaptasi praktis. Berikut diuraikan beberapa contoh praktik dari pengembangan SDM pendidikan jenis ini.

1) Pembelajaran Berbasis Pengalaman Kerja

Ini adalah bentuk pembelajaran paling alami yang terjadi saat seseorang bekerja. Pembelajaran berbasis pengalaman kerja di antaranya: *coaching*, *mentoring*, dan *observasi-modelling* (Tasbih & Andriani, 2024).

Coaching merupakan bimbingan langsung yang diberikan oleh atasan atau kepala sekolah kepada guru/staf tentang cara melaksanakan tugas tertentu secara lebih efektif, misalnya *coaching* pasca-observasi kelas. *Mentoring*, yakni hubungan yang lebih personal dan jangka panjang, di mana guru senior (mentor) membimbing guru baru dalam aspek karir, pedagogi, dan penyesuaian budaya kerja. Adapun *observasi* dan *modelling*, yakni guru baru belajar dengan mengamati praktik mengajar terbaik dari guru senior yang sukses (*role model*).

2) Aktivitas Kelompok Belajar dan Diskusi

Pembelajaran terjadi melalui interaksi sosial dan kolaborasi profesional antarpendidik atau tenaga kependidikan. Berikut beberapa contoh praktik dari metode ini.

Pertama, Kelompok Kerja Guru (KKG). Merupakan forum rutin di mana guru dari sekolah yang berbeda berkumpul untuk berbagi praktik terbaik, memecahkan masalah mengajar, dan mengembangkan perangkat pembelajaran bersama (Warisno, 2018). Kedua, diskusi informal. Ini merupakan aktivitas pertukaran informasi atau *brainstorming* spontan antar rekan kerja saat jam istirahat atau saat menyiapkan materi pelajaran.

3) Belajar Mandiri (*Self-Study*)

Ini adalah inisiatif individu untuk meningkatkan kompetensi tanpa diarahkan secara eksplisit oleh institusi. Beberapa contoh kegiatan ini misalnya: (1) akses materi *online*, seperti mengikuti *Massive Open Online Courses* (MOOCs) gratis, menonton tutorial edukasi di YouTube,

STRATEGI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM PENGEMBANGAN SDM PENDIDIKAN DI MI AL-MUHAJIRIEN JAKAPERMAI

atau mengikuti webinar yang relevan secara mandiri yang berangkat dari kesadaran dan kebutuhan individu pendidik atau tenaga kependidikan; (2) membaca profesional, di mana pendidik atau tenaga kependidikan membaca jurnal ilmiah, buku-buku pedagogi terbaru, atau publikasi penelitian tindakan kelas.

C. Praktik Kepemimpinan Transformasional di MI Al-Muhajirien Jakapermai

Berdasarkan wawancara mendalam dan observasi di lapangan mengenai kepemimpinan transformasional di MI Al-Muhajirien dan dikaitkan dengan kerangka teori empat pilar Bass & Avolio mendapatkan hasil sebagai berikut;

1. Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*)

Berdasarkan hasil wawancara dengan para guru dan tenaga kependidikan, Kepala MI Al-Muhajirien Jakapermai selalu berupaya menjadi *role model* dalam setiap aktivitas pendidikan di MI Al-Muhajirien Jakapermai. Praktik ini yang dinilai oleh para guru dan karyawan di MI Al-Muhajirien Jakapermai sebagai sikap yang mendorong pada karisma seorang pemimpin.

Di awal kepemimpinannya, diketahui disiplin para guru MI Al-Muhajirien Jakapermai terbilang rendah, terutama pada saat jam masuk madrasah. Untuk mengubah kebiasaan buruk tersebut, Kepala MI Al-Muhajirien Jakapermai memberikan contoh kepada bawahannya dengan datang jauh lebih awal dibandingkan yang lain, dan beliau juga yang menekan bel setiap hari. Kebiasaan semacam ini dilakukan setiap hari dan dibahas dalam setiap kesempatan. Lambat laun kedisiplinan guru dan karyawan terkait jam masuk madrasah menjadi lebih baik (Wawancara Wakil Kepala Madrasah pada 9/12/2025).

Berdasarkan wawancara dengan beberapa guru, saat ini mereka mengaku malu jika datang terlambat setelah bel berbunyi. Berdasarkan studi dokumen pada rekap kehadiran guru dan karyawan, diketahui bahwa kini sekitar 90% guru datang ke madrasah 30 menit sebelum bel berbunyi.

2. Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*)

Berdasarkan hasil observasi, pilar ini nampak ada pada gaya kepemimpinan Kepala MI Al-Muhajirien Jakapermai yang biasanya terlihat

dalam setiap komunikasi atau rapat-rapat madrasah. Dalam kesempatan-kesempatan tersebut Kepala MI Al-Muhajirien Jakapermai kerap menggunakan simbol-simbol atau argumen-argumen religious seperti ungkapannya berikut: “Orang yang bekerja ada tiga model: pertama, orang yang bekerja hanya untuk tujuan dunia. Kedua, orang yang bekerja untuk tujuan akhirat. Dan, ketiga, orang yang bekerja untuk tujuan dunia dan akhirat sekaligus”.

Untuk mengembangkan kompetensi SDM anggotanya, Kepala MI Al-Muhajirien Jakapermai juga kerap memotivasi dengan mengatakan bahwa: “Setiap program yang menuntut kerja keras kita, kelak akan menjadi pengalaman yang menempa skill dan mental kita. Dan, itu akan sangat berguna, entah dalam keluarga, masyarakat, atau lembaga lain”.

Berdasarkan wawancara dengan koordinator beberapa kegiatan atau program di MI Al-Muhajirien Jakapermai, praktik tersebut dinilai berpengaruh dalam membentuk cara berpikir dan memotivasi mereka dalam menjalankan setiap tugas.

3. Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)

Salah satu aspek yang dapat diamati dari pilar intellectual stimulation adalah upaya Kepala MI Al-Muhajirien Jakapermai dalam pengadaan program yang berorientasi pada pengembangan kreativitas dan inovasi SDM pendidikan di MI Al-Muhajirien Jakapermai. Praktik tersebut misalnya ditemui pada pengadaan program pelatihan bahasa Inggris bagi seluruh guru dan tenaga kependidikan. Di samping itu, Kepala MI Al-Muhajirien Jakapermai juga mengutus beberapa guru untuk mengikuti pelatihan coding dan *artificial intelligence* (AI).

Selain itu, Kepala MI Al-Muhajirien Jakapermai juga mengadakan pelatihan yang berkaitan dengan penggunaan model atau metode pembelajaran inovatif. Kesemua hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan kreativitas dan inovasi guru dan tenaga kependidikan serta sebagai upaya dalam menjawab tantangan zaman yang terus berkembang.

4. Pertimbangan Individual (*Individualized Consideration*)

STRATEGI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM PENGEMBANGAN SDM PENDIDIKAN DI MI AL-MUHAJIRIEN JAKAPERMAI

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala MI Al-Muhajirien Jakapermai, diketahui bahwa dalam memimpin, Kepala MI Al-Muhajirien Jakapermai melihat setiap individu memiliki keunikan dan kecenderungannya masing-masing. Sehingga, pendekatan yang digunakan Kepala MI Al-Muhajirien Jakapermai terhadap setiap individu berbeda-beda, terutama dalam hal yang berkaitan dengan pengembangan SDM.

Misalnya, guru-guru yang memiliki kelebihan pada bidang desain-grafis, Kepala MI Al-Muhajirien Jakapermai mengutus yang bersangkutan untuk mengikuti pelatihan desain digital agar yang bersangkutan semakin mengembangkan keahlian desain-grafisnya. Begitu pula dengan guru-guru yang menonjol dalam bidang kurikulum, diutusnya untuk mempelajari Kurikulum Merdeka melalui beberapa pelatihan baik *online* maupun *offline*.

Selain itu, Kepala MI Al-Muhajirien Jakapermai juga dinilai cukup memberikan ruang diskusi bagi para koordinator program atau kegiatan setiap kali mereka mengalami hambatan. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa koordinator kegiatan, dikatakan pula bahwa bukan hanya sekadar mendengarkan, Kepala MI Al-Muhajirien Jakapermai juga selalu berupaya memberikan solusi terhadap permasalahan, serta tidak ragu untuk turun secara langsung menyelesaikan permasalahan tersebut.

Keempat pilar kepemimpinan transformasional (*idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*) yang dipraktikkan dalam setiap aktivitas kepemimpinan Kepala MI Al-Muhajirien Jakapermai digunakan terutama untuk tujuan membawa MI Al-Muhajirien Jakapermai ke arah transformasi pendidikan yang bermutu. Salah satu strategi untuk mewujudkan madrasah bermutu tersebut dicapai melalui pengembangan SDM pendidikan di MI Al-Muhajirien Jakapermai. Di bawah ini akan diuraikan praktik pengembangan SDM pendidikan yang dilakukan oleh Kepala MI Al-Muhajirien Jakapermai untuk mengembangkan kompetensi anggotanya.

D. Pengembangan SDM Pendidikan di MI Al-Muhajirien Jakapermai

Praktik pengembangan SDM pendidikan di MI Al-Muhajirien Jakapermai juga terbagi ke dalam praktik formal dan informal. Pengembangan SDM pendidikan

formal umumnya telah disusun dalam rencana kerja yayasan atau madrasah. Sementara yang bersifat informal dipraktikkan secara inklusif dalam seluruh aktivitas kerja pendidik dan tenaga kependidikan. Berikut akan diuraikan keduanya.

1. Pengembangan SDM Pendidikan Formal di MI Al-Muhajirien Jakapermai

Pengembangan SDM pendidikan di MI Al-Muhajirien Jakapermai merupakan program strategis yang disusun baik oleh madrasah maupun oleh yayasan. Umumnya program yang disusun oleh sekolah bersifat teknis, sementara yang disusun oleh yayasan bersifat strategis. Beberapa program tersebut meliputi pemberian beasiswa, diklat, dan rotasi serta penugasan.

a. Program Beasiswa S2 untuk Guru

Program pengembangan SDM pendidikan ini dilakukan oleh Yayasan, melalui rekomendasi Kepala MI Al-Muhajirien Jakapermai. Program ini diperuntukkan kepada seluruh guru di seluruh unit sekolah di bawah yayasan. Setiap periodenya, dipilih beberapa orang guru dari unit-unit sekolah di bawah Yayasan untuk mendapatkan beasiswa magister pada beberapa jurusan keguruan dengan bidang keilmuan yang beragam.

Guru-guru tersebut dipilih berdasarkan lama masa kerja, dan setiap guru yang ditunjuk wajib untuk menerimanya. Kepada guru-guru terpilih, yayasan menetapkan standar berupa kewajiban menyelesaikan studi maksimal 4 semester. Jika tidak lulus tepat waktu selama 4 semester, beasiswa tersebut akan dicabut, dan guru yang bersangkutan diwajibkan membiayai kuliahnya secara mandiri hingga lulus. Selain itu, guru yang memutuskan untuk berhenti dalam studi di tengah perkuliahan, diwajibkan untuk mengganti seluruh biaya kuliah yang telah diperolehnya sejak pertama mendaftar.

Target-target yang menjadi standar tersebut diperuntukkan untuk memotivasi para guru penerima beasiswa, sehingga aktivitas belajar berjalan sungguh-sungguh dan para guru dapat secara maksimal mengembangkan kompetensinya. Tujuan akhir dari program ini, terutama bagi MI Al-Muhajirien Jakapermai, adalah seluruh guru MI Al-Muhajirien Jakapermai

STRATEGI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM PENGEMBANGAN SDM PENDIDIKAN DI MI AL-MUHAJIRIEN JAKAPERMAI

kelak memiliki ijazah S2, sehingga kualifikasi madrasah dapat turut terdongkrak.

b. Pelatihan dan Pendidikan (Diklat)

Terdapat cukup banyak program diklat di MI Al-Muhajirien Jakapermai, baik yang berasal dari program yayasan atau madrasah itu sendiri. Di sini akan diuraikan beberapa di antaranya.

1) Program pelatihan bahasa Inggris

Ini merupakan program wajib yang diselenggarakan oleh yayasan di bawah pengawasan Kepala Madrasah, untuk mencapai target lembaga sebagai sekolah internasional. Program ini bekerja sama dengan Mentari Group, yang merupakan salah satu lembaga pemegang lisensi *Cambridge Assesment English*.

Pada tahap awal program ini, seluruh guru di MI Al-Muhajirien Jakapermai diwajibkan mengikuti *assessment* awal kemampuan bahasa Inggris. Berdasarkan hasil *assessment* awal, guru-guru dikelompokkan ke dalam beberapa kelompok berdasarkan kompetensi awal. Kemudian, kelompok-kelompok tersebut diberikan pelatihan bahasa Inggris sepekan sekali. Target dari pelatihan pekanan ini adalah setiap guru dapat meningkatkan kemampuan berbahasa Inggrisnya.

2) Program pelatihan *coding* dan *artificial intelligence*

Program ini juga merupakan program wajib yang diselenggarakan oleh MI Al-Muhajirien Jakapermai, tetapi dikhususkan hanya bagi guru-guru mata Pelajaran Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) atau guru-guru dengan latar belakang pendidikan computer.

Bekerja sama dengan Telkom Indonesia, program ini menyediakan pelatihan *coding* setiap pekan yang diikuti oleh perwakilan guru dari setiap unit sekolah di bawah naungan yayasan. Pelatihan ini bertujuan untuk akselerasi transformasi pembelajaran berbasis digital.

3) Pelatihan teknis setiap akan memasuki awal tahun pembelajaran

Program ini merupakan program rutin tahunan yang diselenggarakan oleh MI Al-Muhajirien Jakapermai. Umumnya pelatihan yang diberikan kepada guru-guru dalam program ini berkaitan dengan aspek teknis dalam pelaksanaan pendidikan dan pembelajaran, misalnya seperti bagaimana mengembangkan kurikulum menjadi sebuah rencana dan pelaksanaan pembelajaran yang bermakna, hingga berkaitan dengan metode pembelajaran yang menarik dan inovatif.

Pelatihan teknis semacam ini bertujuan untuk melatih guru-guru agar dapat mempersiapkan pembelajaran yang baik di tahun ajaran yang akan datang. Pada akhirnya, output yang diharapkan dari pelatihan tahunan adalah proses pembelajaran yang efektif yang pada gilirannya akan turut memengaruhi output pembelajaran siswa.

c. Rotasi dan Pemindahtugasan

Yayasan Waqaf Al-Muhajirien Jakapermai melakukan rotasi pegawai dalam periode tertentu, dalam bentuk mutasi atau pemindahtugasan. Peran Kepala Madrasah pada aspek ini adalah memberikan hasil penilaian yang dijadikan rekomendasi guna meningkatkan kualitas layanan. Biasanya, rotasi pegawai dilakukan dalam kurun tiga tahun sekali. Umumnya, pegawai yang mengalami rotasi merupakan tenaga kependidikan seperti staf Tata Usaha (TU), petugas keamanan, serta petugas kebersihan, berdasarkan rekomendasi dari Kepala MI Al-Muhajirien Jakapermai.

Para pegawai yang dirotasi dipindah ke unit-unit sekolah lain, misalnya staf TU MI Al-Muhajirien Jakapermai dimutasi ke unit sekolah Al-Azhar yang juga berada di bawah naungan Yayasan Waqaf Al-Muhajirien Jakapermai, dan sebaliknya, pegawai di Al-Azhar dimutasi ke MI.

Tujuan dari rotasi ini adalah untuk memberikan pengalaman kerja yang kaya kepada para pegawai demi meningkatkan kualitas layanan kependidikan mereka. Dengan pemindahtugasan secara berkala semacam ini, para pegawai akan memiliki pengalaman yang kaya dan inklusif, sehingga

STRATEGI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM PENGEMBANGAN SDM PENDIDIKAN DI MI AL-MUHAJIRIEN JAKAPERMAI

mereka dapat mudah beradaptasi dalam budaya dan lingkungan kerja yang beragam.

2. Pengembangan SDM Pendidikan Informal di MI Al-Muhajirien Jakapermai

Pengembangan SDM pendidikan yang bersifat informal di MI Al-Muhajirien Jakapermai inheren dalam seluruh aktivitas kerja harian pendidik dan tenaga kependidikan. Pengembangan SDM pendidikan jenis ini bersifat individualistik, dalam arti tiap-tiap personal diberikan treatment yang berbeda-beda, tergantung dari kecenderungan individual maupun kebutuhan lembaga yang mendesak.

a. Pembelajaran Berbasis Pengalaman Kerja

Pengembangan SDM pendidikan yang bersifat pembelajaran berbasis pengalaman kerja umumnya terjadi pada tiga hal. Pertama, saat dan setelah Kepala Madrasah melakukan supervisi proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Pada bagian ini kepala sekolah akan memberikan umpan balik berupa saran dan masukan, berdasarkan temuan yang didapat selama supervisi.

Kedua, di setiap akhir semester, Kepala Madrasah akan memberikan rekap penilaian kinerja guru selama satu semester, yang meliputi empat kompetensi guru (pedagogi, kepribadian, sosial, dan profesional). Rekap penilaian tersebut menjadi bahan diskusi antara guru yang bersangkutan dengan Kepala Madrasah, terkait hal mana yang perlu dipertahankan atau ditingkatkan.

Ketiga, melalui pemberian tugas tambahan, seperti menjadi koordinator suatu kegiatan atau sejenisnya. Pembelajaran jenis ini memberikan pengalaman langsung kepada guru yang bersangkutan. Dari pengalaman semacam ini, guru-guru dapat mengembangkan kompetensi *soft-skill*-nya, terutama pada aspek manajerial dan kepemimpinan.

b. Aktivitas Kelompok Belajar dan Diskusi

Aktivitas kelompok belajar dan diskusi diselenggarakan sepekan sekali setiap hari Jum'at melalui kegiatan pengajian guru. Kegiatan ini

dikelola oleh guru dan diisi pula oleh guru atau tenaga kependidikan lainnya. Biasanya koordinator kegiatan pengajian guru menetapkan jadwal kegiatan dengan petugas bergilir, terutama yang bertugas sebagai MC, narasumber, dan pembaca doa.

Meski bernama pengajian guru, pembahasan materi dalam program ini cukup variatif, dan tidak hanya berfokus pada persoalan agama. Misalnya, narasumber kerap membahas tentang paradigma pendidikan terbaru, atau isu-isu terbaru yang relevan dengan pendidikan.

c. Belajar Mandiri

MI Al-Muhajirien Jakapermai juga menghargai aktivitas belajar mandiri yang dilakukan oleh seluruh pendidik dan tenaga kependidikan yang bekerja di dalamnya. Kepala MI Al-Muhajirien Jakapermai seringkali memberikan penghargaan kepada para pendidik dan tenaga kependidikan yang berprestasi dalam hal belajar mandiri dengan mempromosikannya kepada Yayasan.

Di samping itu, manajemen Kepala Madrasah beserta wakilnya tetap berupaya untuk mendorong serta mewadahi pendidik dan tenaga kependidikan agar terus belajar dengan menyediakan website atau blog yang dapat digunakan untuk memublikasikan tulisan dalam format artikel dari hasil belajar mereka. Ini merupakan upaya untuk mendorong para pendidik dan tenaga kependidikan untuk dapat mengelaborasi pengetahuannya melalui tulisan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kepemimpinan transformasional di MI Al-Muhajirien Jakapermai diimplementasikan melalui empat pilar utama teori Bass & Avolio yang bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui pengembangan SDM yang berkelanjutan. Praktik tersebut terwujud dalam beberapa aspek, di antaranya: (1) pengaruh ideal, di mana Kepala Madrasah bertindak sebagai role model, khususnya dalam kedisiplinan, yang secara bertahap mengubah budaya kerja guru menjadi lebih disiplin; (2) motivasi inspirasional, yang terwujud melalui pendekatan religius dan komunikasi visi yang kuat untuk

STRATEGI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM PENGEMBANGAN SDM PENDIDIKAN DI MI AL-MUHAJIRIEN JAKAPERMAI

membangkitkan semangat serta membentuk cara berpikir positif staf dalam menjalankan tugas; (3) stimulasi intelektual, yakni Kepala Madrasah mendorong kreativitas dan inovasi melalui berbagai pelatihan mutakhir, seperti pelatihan bahasa Inggris, *coding*, dan penggunaan *artificial intelligence* (AI); dan (4) pertimbangan individual, di mana Kepala Madrasah melakukan pendekatan personal sesuai keunikan individu, memberikan solusi atas hambatan kerja, serta mengutus guru mengikuti pelatihan yang spesifik sesuai bidang keahliannya.

Adapun strategi pengembangan SDM yang dijalankan oleh Kepala MI Al-Muhajirien Jakapermai terbagi menjadi dua kategori utama, yakni: (1) yang bersifat formal, meliputi program beasiswa S2 bagi guru yang didukung oleh yayasan, pendidikan dan pelatihan (diklat) teknis maupun profesional, serta rotasi pegawai secara berkala untuk memperkaya pengalaman kerja; dan (2) yang bersifat informal, dilakukan melalui pembinaan berbasis pengalaman, aktivitas kelompok diskusi mingguan, serta dukungan terhadap belajar mandiri melalui penyediaan *platform* publikasi artikel bagi guru.

Penerapan kepemimpinan transformasional yang konsisten telah berhasil membawa perubahan positif di MI Al-Muhajirien Jakapermai, yang ditandai dengan peningkatan kedisiplinan, penguasaan teknologi digital, dan peningkatan kualitas layanan kependidikan. Hal ini menjadikan madrasah tersebut sebagai lembaga percontohan yang memiliki citra positif di mata masyarakat.

DAFTAR REFERENSI

- Bariqi, M.D. (2018). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 67.
- Darmayanti, E.F., et.al. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan dalam *Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian LPPM UM Metro*, 6(2), 172.
- Egim, A.S. (e.d.). (2024). *Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Berkelanjutan: Strategi untuk Meningkatkan Keterampilan dan Kompetensi dalam Organisasi*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Hutahaean, W.S.. (2021). *Filsafat dan Teori Kepemimpinan*. Malang: Ahlimedia Press.
- Indartiningsih, D. (2023). Kualitas Guru di Indonesia dan Korea Selatan dalam *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 5(6).

- Kuswaeri, A. (2016). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam *TARBAWI: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 2(2), 3.
- Magdalena, dkk. (2021). *Metode Penelitian: untuk Penulisan Laporan Penelitian dalam Ilmu Pendidikan Agama Islam*. Rejang Lebong: Penerbit Buku Literasiologi.
- Mukaffan. (2022). *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Lumajang: Klik Media.
- Prasinta, D.J., et.al. (2023). *Strategi Kepemimpinan*. Yogyakarta: SULUR PUSTAKA.
- Rahmani, R.A. & Victorynie, I. (2025). Metode Pengembangan SDM Magang, Rotasi Kerja, Studi Banding di SDIT Ar-Rahmah Mustikajaya Bekasi dalam *Almarhalah: Jurnal Pendidikan Islam*, 9(1), 15-16.
- Rahmawati, F.D., et.al. (2024). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Pegawai dalam *An Nadzir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 108.
- Ridiyawati, A.E., et.al. (2025). Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan dalam *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(2), 656-675.
- Ridlo, U. (2023). *Metode Penelitian Studi Kasus: Teori dan Praktik*. Jakarta: Publica Indonesia Utama.
- Sugiarti, D.Y.. (2025). *Manajemen Pendidikan 5.0: Mengintegrasikan Teknologi, Inovasi, dan Kearifan Lokal dalam Pendidikan*. Banyumas: Ganseha Kreasi Semesta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Tasbih, M.I. & Andriani, T. (2024). Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Pendidikan dalam *Jurnal Literasiologi*, 12(5), 131.
- Variani, H., et.al. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia di Sebuah Satuan Pendidikan dalam *Academy of Education Journal*, 15(1), 991.
- Warisno, A. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Lulusan pada Lembaga Pendidikan Islam di Kabupaten Lampung Selatan dalam *Ri'ayah: Jurnal Sosial dan Keagamaan*, 3(2), 111.

STRATEGI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM PENGEMBANGAN SDM PENDIDIKAN DI MI AL-MUHAJIRIEN JAKAPERMAI

Windasari, et.al. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Perubahan Organisasi Sekolah Dasar dalam *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(1), 99-100.