TEACHER : Jurnal Inovasi Karya Ilmiah Guru
Vol. 6, No. 4, Oktober-Desember 2026
e-ISSN : 2807-8667 | p-ISSN : 2807-8837
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/teacher

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MEMBANGUN BUDAYA MUTU MADRASAH INTERNALISASI NILAI, MANIFESTASI BUDAYA, DAN KONSTRUKSI MODEL DI MTSN 2 MAGELANG

Sohamim[1], Islah Gusmian[2]
UIN Raden Mas Said Surakarta[1,2]
e-mail: sohamim075@gmail.com

Diterima: *01/11/2026*; Direvisi: *10/11/2026*; Diterbitkan: *21/11/2026*

ABSTRAK

Pembangunan budaya mutu merupakan tantangan bagi madrasah karena peningkatan mutu pendidikan tidak cukup dilakukan melalui kebijakan dan program formal, tetapi memerlukan internalisasi nilai dalam perilaku dan kebiasaan seluruh warga madrasah. Dalam konteks ini, kepemimpinan transformasional berperan penting dalam mengarahkan perubahan dan membangun komitmen bersama. Artikel ini bertujuan mengkaji praktik kepemimpinan transformasional kepala madrasah, proses internalisasi nilai budaya mutu, manifestasi budaya organisasi, faktor pendukung dan penghambat, serta konstruksi model kepemimpinan dalam membangun budaya mutu di MTsN 2 Magelang. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang dilaksanakan pada Agustus 2026. Informan penelitian meliputi kepala madrasah, wakil kepala madrasah, ketua tim penjaminan mutu, guru, tenaga kependidikan, komite madrasah, pengawas, dan peserta didik. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan model Miles, Huberman, dan Saldaña serta diperiksa melalui triangulasi sumber dan teknik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional diwujudkan melalui keteladanan, motivasi, dorongan inovasi, dan pembinaan individual. Internalisasi budaya mutu berlangsung melalui pemahaman nilai, pembiasaan, pemberdayaan, partisipasi, evaluasi, dan perbaikan berkelanjutan, yang tercermin dalam aspek *artifacts*, *espoused values*, dan *basic underlying assumptions*. Proses tersebut didukung oleh komitmen kepemimpinan, komunikasi, kerja sama, kompetensi, dan sarana prasarana, tetapi masih menghadapi kendala berupa perbedaan kesiapan menghadapi perubahan, beban kerja, resistensi, dan kesenjangan kompetensi. Penelitian ini menghasilkan konstruksi model kepemimpinan transformasional yang mengintegrasikan keteladanan, komunikasi visi, pemberdayaan, pembinaan, pembiasaan, partisipasi, evaluasi, dan perbaikan berkelanjutan sebagai rangkaian proses pembangunan budaya mutu di madrasah.

Kata kunci: *Kepemimpinan Transformasional, Budaya Mutu, Internalisasi Nilai, Budaya Madrasah, Manajemen Pendidikan Islam.*

ABSTRACT

Developing a quality culture remains a challenge for madrasahs, as improving educational quality requires not only formal policies and programs but also the internalization of values into the daily behaviors and practices of all madrasah members. Transformational leadership plays an important role in directing change and fostering shared commitment. This study examines the transformational leadership practices of the madrasah principal, the internalization of quality culture values, manifestations of organizational culture, supporting and inhibiting factors, and the development of a leadership model for building a quality

Copyright (c) 2026 TEACHER: Jurnal Inovasi Karya Ilmiah Guru
https://doi.org/10.51878/teacher.v6i4.16828

TEACHER : Jurnal Inovasi Karya Ilmiah Guru
Vol. 6, No. 4, Oktober-Desember 2026
e-ISSN : 2807-8667 | p-ISSN : 2807-8837
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/teacher

culture at MTsN 2 Magelang. This study employed a descriptive qualitative approach and was conducted in August 2026. Informants included the madrasah principal, vice principals, the head of the quality assurance team, teachers, educational staff, the madrasah committee, supervisors, and students. Data were collected through observation, interviews, and documentation, analyzed using the Miles, Huberman, and Saldaña model, and validated through source and technique triangulation. The findings reveal that transformational leadership is manifested through role modeling, motivation, encouragement of creativity and innovation, and individualized guidance. The internalization of quality culture values occurs through understanding of values, habituation, empowerment, participation, evaluation, and continuous improvement, reflected in artifacts, espoused values, and basic underlying assumptions. Supporting factors include leadership commitment, communication, collaboration, staff competence, and facilities and infrastructure, while obstacles involve differences in readiness to embrace change, workload, resistance, and competency gaps. This study develops a transformational leadership model integrating role modeling, vision communication, empowerment, guidance, habituation, participation, evaluation, and continuous improvement to foster a quality culture in madrasahs.
Keywords: *Transformational Leadership, Quality Culture, Value Internalization, Madrasah Culture, Islamic Education Management.*

PENDAHULUAN

Peningkatan mutu pendidikan merupakan salah satu tuntutan penting dalam penyelenggaraan pendidikan, termasuk pada lembaga pendidikan Islam. Perubahan kebutuhan masyarakat, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta tuntutan terhadap kualitas proses dan hasil pembelajaran mengharuskan madrasah tidak hanya menjalankan fungsi pendidikan secara administratif, tetapi juga membangun sistem kerja yang mendukung peningkatan mutu secara berkelanjutan. Mutu pendidikan perlu dipahami secara menyeluruh karena mencakup hasil belajar peserta didik, kualitas proses pembelajaran, profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan, pengelolaan lembaga, serta pelayanan pendidikan. Dengan demikian, peningkatan mutu membutuhkan keterlibatan seluruh warga madrasah dan tidak cukup hanya mengandalkan pelaksanaan program kelembagaan (Rosidah et al., 2022; Suriyati et al., 2023).

Peningkatan mutu pendidikan tidak secara otomatis terwujud melalui kebijakan, standar, atau program yang telah dirancang oleh lembaga. Nilai-nilai mutu perlu dipahami, diterima, dan diterapkan secara konsisten dalam kehidupan organisasi. Dalam hal ini, budaya mutu menjadi penting karena mencerminkan nilai, kebiasaan, komitmen, dan perilaku warga madrasah dalam menjalankan tugas, mengambil keputusan, menyelesaikan masalah, bekerja sama, serta melakukan perbaikan secara berkelanjutan. Rosidah et al. (2022) mengkaji strategi kepala sekolah dalam menginternalisasi nilai-nilai budaya sekolah berorientasi mutu, yang menunjukkan relevansi proses internalisasi nilai dalam upaya membangun budaya organisasi pendidikan. Oleh karena itu, budaya mutu dalam madrasah perlu dilihat bukan hanya dari keberadaan program peningkatan mutu, tetapi juga dari sejauh mana nilai-nilai tersebut menjadi bagian dari perilaku dan kebiasaan bersama.

Pembangunan budaya mutu menghadapi tantangan karena setiap warga madrasah dapat memiliki tingkat kesiapan, pemahaman, keterlibatan, dan kemampuan yang berbeda dalam merespons perubahan. Perbedaan tersebut dapat memengaruhi penerapan nilai mutu dalam kegiatan sehari-hari, termasuk dalam pengembangan profesional, inovasi pembelajaran,

Copyright (c) 2026 TEACHER: Jurnal Inovasi Karya Ilmiah Guru
https://doi.org/10.51878/teacher.v6i4.16828

TEACHER : Jurnal Inovasi Karya Ilmiah Guru
Vol. 6, No. 4, Oktober-Desember 2026
e-ISSN : 2807-8667 | p-ISSN : 2807-8837
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/teacher

dan pelaksanaan program peningkatan mutu. Situasi ini menunjukkan adanya kemungkinan kesenjangan antara tujuan mutu yang dirumuskan oleh lembaga dan penerapannya dalam budaya kerja. Karena itu, diperlukan proses kepemimpinan yang tidak hanya mengarahkan pelaksanaan program, tetapi juga membangun komitmen, memberikan motivasi, mendorong keterlibatan, dan memberdayakan warga madrasah. Penelitian Rosidah et al. (2022) mengenai internalisasi nilai budaya sekolah berorientasi mutu relevan untuk menjelaskan pentingnya peran kepemimpinan dalam menghubungkan tujuan mutu dengan praktik organisasi.

Kepala madrasah memiliki posisi strategis dalam mengarahkan perubahan dan membangun komitmen bersama. Peran tersebut tidak terbatas pada pengelolaan administratif, tetapi juga mencakup pemberian keteladanan, komunikasi visi, motivasi, dorongan terhadap kreativitas dan inovasi, serta pembinaan sesuai kebutuhan individu warga madrasah. Salah satu pendekatan yang relevan untuk memahami peran tersebut adalah kepemimpinan transformasional. Alzoraiki et al. (2024) mengkaji peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan budaya sekolah dan kinerja pengajaran di sekolah negeri Yaman. Sementara itu, Ali et al. (2025) membahas efektivitas kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja organisasi pada proses pembelajaran di sekolah menengah atas. Kedua kajian tersebut memperlihatkan relevansi kepemimpinan transformasional dalam konteks organisasi pendidikan, khususnya dalam kaitannya dengan budaya sekolah dan kinerja pengajaran.

Secara konseptual, kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini dianalisis melalui empat dimensi, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Keempat dimensi tersebut digunakan untuk memahami bagaimana pemimpin memberikan keteladanan, membangun motivasi dan visi bersama, mendorong kreativitas serta inovasi, dan memberikan perhatian terhadap pengembangan individu. Dalam konteks madrasah, dimensi tersebut penting untuk menelaah bagaimana kepala madrasah mengomunikasikan nilai mutu, mendorong partisipasi warga madrasah, serta menciptakan ruang bagi pengembangan profesional dan pembaruan pembelajaran. Penelitian Azmaniar et al. (2025) tentang kepemimpinan transformasional dalam membangun budaya sekolah yang inovatif dan kolaboratif turut memperkuat relevansi pendekatan tersebut dalam pengembangan budaya organisasi pendidikan.

Meskipun penelitian terdahulu telah mengkaji kepemimpinan transformasional dalam hubungannya dengan budaya sekolah, kinerja guru, efektivitas organisasi, dan kualitas pembelajaran, masih diperlukan kajian yang secara khusus menjelaskan proses pembentukan dan internalisasi budaya mutu di madrasah. Persoalan pentingnya bukan hanya apakah kepemimpinan transformasional berhubungan dengan peningkatan mutu, melainkan bagaimana praktik kepemimpinan mengubah nilai yang disampaikan melalui visi, kebijakan, dan program menjadi praktik, kebiasaan, nilai bersama, serta keyakinan yang hidup dalam organisasi. Dengan demikian, kesenjangan penelitian terletak pada perlunya penjelasan lebih mendalam mengenai mekanisme internalisasi nilai mutu melalui praktik kepemimpinan transformasional dalam konteks madrasah.

Untuk memahami proses tersebut, budaya organisasi dapat dikaji melalui perspektif Edgar H. Schein yang membedakan budaya ke dalam tiga tingkat, yaitu *artifacts*, *espoused values*, dan *basic underlying assumptions* (Schein & Schein, 2021). *Artifacts* merujuk pada aspek budaya yang dapat diamati, seperti program, kebijakan, kegiatan, dan kebiasaan organisasi. *Espoused values* berkaitan dengan nilai dan prinsip yang dinyatakan atau dianut oleh organisasi, sedangkan *basic underlying assumptions* merujuk pada keyakinan mendasar

Copyright (c) 2026 TEACHER: Jurnal Inovasi Karya Ilmiah Guru
https://doi.org/10.51878/teacher.v6i4.16828

TEACHER : Jurnal Inovasi Karya Ilmiah Guru
Vol. 6, No. 4, Oktober-Desember 2026
e-ISSN : 2807-8667 | p-ISSN : 2807-8837
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/teacher

yang telah tertanam dan memengaruhi perilaku anggota organisasi. Kerangka ini digunakan dalam penelitian untuk menelaah apakah budaya mutu di madrasah hanya tampak pada program dan kegiatan, telah dinyatakan sebagai nilai bersama, atau mulai tercermin dalam keyakinan dan kebiasaan warga madrasah. Integrasi perspektif ini dengan kepemimpinan transformasional menjadi dasar untuk mengkaji proses pembentukan budaya mutu secara lebih menyeluruh.

Konteks penelitian ini adalah MTsN 2 Magelang, yang berupaya meningkatkan kualitas pendidikan melalui pengembangan kualitas pembelajaran, peningkatan kompetensi guru, dan penguatan kolaborasi antarwarga madrasah. Berdasarkan observasi awal sebagaimana diuraikan dalam penelitian ini, kepala madrasah melakukan pembinaan, rapat koordinasi, pengarahan rutin, dan komunikasi visi yang berorientasi pada peningkatan mutu. Kepala madrasah juga mendorong guru untuk menyampaikan gagasan, mengikuti kegiatan pengembangan profesional, mengembangkan strategi pembelajaran sesuai kebutuhan peserta didik, serta memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran. Praktik tersebut memperlihatkan upaya membangun motivasi, keterlibatan, kreativitas, dan inovasi warga madrasah dalam pelaksanaan program peningkatan mutu.

Namun, kondisi awal tersebut belum menunjukkan bahwa nilai-nilai budaya mutu telah terinternalisasi secara merata pada seluruh warga madrasah. Tesis menguraikan adanya perbedaan kesiapan guru dalam menerima perubahan dan mengembangkan inovasi pembelajaran, keterlibatan yang belum sepenuhnya seragam dalam program peningkatan mutu, serta kebutuhan untuk memperkuat pemanfaatan teknologi dan pengembangan profesional. Situasi ini memperlihatkan adanya persoalan antara upaya kepemimpinan kepala madrasah dan tingkat penerimaan serta penerapan nilai mutu dalam praktik kerja sehari-hari. Oleh karena itu, penelitian perlu menelaah bukan sekadar keberadaan program atau aktivitas kepala madrasah, melainkan bagaimana keteladanan, komunikasi, motivasi, pembinaan, pemberdayaan, dan dorongan inovasi berperan dalam proses internalisasi nilai-nilai mutu.

Berdasarkan kesenjangan teoretis, empiris, dan kontekstual tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis praktik kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam membangun budaya mutu di MTsN 2 Magelang, proses internalisasi nilai-nilai budaya mutu, manifestasi budaya mutu dalam *artifacts*, *espoused values*, dan *basic underlying assumptions*, serta faktor-faktor yang mendukung dan menghambat proses internalisasi tersebut. Penelitian ini juga bertujuan mengonstruksi model kepemimpinan transformasional dalam membangun budaya mutu berdasarkan temuan empiris. Kebaruan penelitian terletak pada upaya menjelaskan keterkaitan praktik kepemimpinan transformasional dengan proses internalisasi nilai mutu, mulai dari komunikasi nilai dan keteladanan hingga pembiasaan, pemberdayaan, partisipasi, evaluasi, dan perbaikan berkelanjutan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian Manajemen Pendidikan Islam, khususnya mengenai mekanisme pembentukan budaya mutu pada lembaga pendidikan madrasah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk memahami secara mendalam praktik kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam membangun budaya mutu. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti mengkaji fenomena secara mendalam dan holistik berdasarkan pengalaman, pandangan, serta kondisi nyata subjek dalam lingkungan penelitian. Fadli (2021) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif menekankan pemahaman fenomena secara holistik-kontekstual melalui pengumpulan data

Copyright (c) 2026 TEACHER: Jurnal Inovasi Karya Ilmiah Guru
https://doi.org/10.51878/teacher.v6i4.16828

TEACHER : Jurnal Inovasi Karya Ilmiah Guru
Vol. 6, No. 4, Oktober-Desember 2026
e-ISSN : 2807-8667 | p-ISSN : 2807-8837
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/teacher

pada latar alamiah dengan memperhatikan perspektif subjek. Sejalan dengan hal tersebut, Malahati et al. (2023) menegaskan bahwa penelitian kualitatif berorientasi pada pemahaman proses dan makna berdasarkan perspektif subjek penelitian. Penelitian dilaksanakan di MTsN 2 Magelang pada Agustus 2026, dengan informan yang meliputi kepala madrasah, wakil kepala madrasah, ketua tim penjaminan mutu, guru, tenaga kependidikan, komite madrasah, pengawas, dan peserta didik.

Data dikumpulkan melalui tiga teknik, yaitu observasi untuk mengamati praktik kepemimpinan dan pelaksanaan budaya mutu, wawancara untuk menggali pengalaman serta pandangan informan, dan dokumentasi untuk memeriksa dokumen program, kegiatan, dan evaluasi mutu madrasah. Keabsahan data diperiksa melalui triangulasi sumber dengan membandingkan informasi dari berbagai informan dan triangulasi teknik dengan mencocokkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan model Miles, Huberman, dan Saldaña melalui tiga tahapan, yaitu reduksi data untuk memilih dan mengelompokkan informasi yang relevan, penyajian data dalam bentuk uraian atau tabel agar pola temuan mudah dipahami, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan untuk memastikan bahwa hasil analisis didukung oleh data yang konsisten (Miles et al., 2014). Analisis difokuskan pada praktik kepemimpinan transformasional, proses internalisasi nilai budaya mutu, manifestasi budaya mutu, serta faktor pendukung dan penghambatnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Praktik Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Membangun Budaya Mutu

Hasil penelitian di MTsN 2 Magelang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala madrasah diwujudkan melalui keteladanan, pemberian motivasi, dorongan terhadap kreativitas dan inovasi, serta pembinaan dan perhatian individual kepada warga madrasah. Praktik kepemimpinan tersebut menempatkan kepala madrasah tidak hanya sebagai pengarah dan pengambil keputusan, tetapi juga sebagai penggerak perubahan yang mendorong keterlibatan warga madrasah dalam membangun budaya mutu. Pelaksanaan kepemimpinan diarahkan pada penguatan komitmen bersama, peningkatan tanggung jawab, dan keterlibatan warga madrasah dalam menjalankan program peningkatan mutu.

Praktik keteladanan ditunjukkan melalui peran kepala madrasah dalam memberikan contoh perilaku yang mencerminkan kedisiplinan, tanggung jawab, komitmen, dan kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan. Keteladanan menjadi bagian penting karena nilai-nilai yang disampaikan kepada warga madrasah perlu ditunjukkan melalui perilaku nyata dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, pemberian motivasi dilakukan melalui komunikasi mengenai visi dan tujuan madrasah, koordinasi pelaksanaan program, serta penguatan tanggung jawab warga madrasah sesuai dengan peran masing-masing. Upaya tersebut diarahkan untuk membangun pemahaman bahwa peningkatan mutu bukan hanya tanggung jawab kepala madrasah, melainkan tanggung jawab bersama seluruh unsur organisasi.

Kepemimpinan transformasional juga diwujudkan melalui dorongan terhadap kreativitas, inovasi, dan kemampuan menyelesaikan masalah. Guru dan tenaga kependidikan didorong untuk mengembangkan gagasan, meninjau kembali pelaksanaan pekerjaan, serta melakukan perbaikan ketika ditemukan kekurangan. Dalam pelaksanaan tugas pendidikan, upaya tersebut berkaitan dengan peningkatan kualitas pembelajaran dan pengembangan

Copyright (c) 2026 TEACHER: Jurnal Inovasi Karya Ilmiah Guru
https://doi.org/10.51878/teacher.v6i4.16828

TEACHER : Jurnal Inovasi Karya Ilmiah Guru
Vol. 6, No. 4, Oktober-Desember 2026
e-ISSN : 2807-8667 | p-ISSN : 2807-8837
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/teacher

program madrasah. Sementara itu, pembinaan dan perhatian individual dilakukan untuk mendukung pengembangan kompetensi serta membantu warga madrasah menghadapi kebutuhan dan kendala dalam pelaksanaan tugasnya.

Secara keseluruhan, praktik kepemimpinan transformasional di MTsN 2 Magelang memperlihatkan keterkaitan antara keteladanan, motivasi, pemberdayaan, inovasi, dan pembinaan. Kepala madrasah berperan dalam memberikan arah sekaligus menciptakan kondisi yang mendorong warga madrasah untuk berpartisipasi dalam peningkatan mutu. Praktik tersebut menjadi salah satu unsur penting dalam membangun budaya kerja yang berorientasi pada tanggung jawab, profesionalisme, dan perbaikan berkelanjutan.

Proses Internalisasi Nilai-Nilai Budaya Mutu

Hasil penelitian menunjukkan bahwa internalisasi nilai-nilai budaya mutu di MTsN 2 Magelang berlangsung melalui pemahaman nilai, keteladanan, pembiasaan, pemberdayaan, partisipasi, evaluasi, dan perbaikan berkelanjutan. Proses tersebut diarahkan agar nilai-nilai mutu tidak berhenti pada pemahaman konseptual, tetapi diterapkan dalam perilaku dan pelaksanaan tugas sehari-hari. Nilai-nilai yang menjadi perhatian meliputi kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama, komitmen, profesionalisme, orientasi pelayanan, kreativitas, serta kesediaan untuk terus memperbaiki kualitas pekerjaan.

Proses internalisasi diawali dengan pengenalan dan pemahaman nilai-nilai yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan tugas. Komunikasi mengenai visi, tujuan, dan program madrasah menjadi bagian dari upaya menyampaikan arah bersama kepada warga madrasah. Pemahaman tersebut kemudian diperkuat melalui keteladanan kepala madrasah dan interaksi dalam pelaksanaan kegiatan organisasi. Dengan demikian, nilai-nilai mutu tidak hanya disampaikan sebagai ketentuan formal, tetapi juga diperlihatkan melalui perilaku dan praktik kerja yang dapat diamati.

Tahap berikutnya berlangsung melalui pembiasaan dan penerapan nilai dalam aktivitas sehari-hari. Kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama, dan profesionalisme diarahkan menjadi bagian dari pelaksanaan tugas masing-masing. Pemberdayaan dan partisipasi juga menjadi unsur penting karena memberikan ruang bagi warga madrasah untuk terlibat dalam program, menyampaikan gagasan, serta mengambil bagian dalam upaya peningkatan mutu. Keterlibatan tersebut memperlihatkan bahwa internalisasi nilai berkaitan dengan pengalaman nyata warga madrasah dalam menjalankan tanggung jawab dan bekerja bersama untuk mencapai tujuan organisasi.

Evaluasi dan perbaikan berkelanjutan melengkapi proses internalisasi nilai budaya mutu. Melalui evaluasi, pelaksanaan kegiatan dapat ditinjau untuk mengetahui kekurangan dan menentukan langkah perbaikan. Proses tersebut mendorong warga madrasah untuk tidak sekadar menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga memperhatikan kualitas hasil yang dicapai. Temuan penelitian menunjukkan bahwa internalisasi budaya mutu merupakan proses bertahap yang menghubungkan pemahaman nilai, keteladanan, pembiasaan, partisipasi, dan perbaikan. Nilai-nilai mutu diharapkan semakin melekat ketika diterapkan secara konsisten dalam perilaku dan tanggung jawab warga madrasah.

Manifestasi Budaya Mutu di MTsN 2 Magelang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya mutu di MTsN 2 Magelang dapat dipahami melalui tiga tingkat manifestasi budaya organisasi, yaitu *artifacts*, *espoused values*, dan *basic underlying assumptions*. Ketiga tingkat tersebut menggambarkan bentuk budaya

Copyright (c) 2026 TEACHER: Jurnal Inovasi Karya Ilmiah Guru
https://doi.org/10.51878/teacher.v6i4.16828

TEACHER : Jurnal Inovasi Karya Ilmiah Guru
Vol. 6, No. 4, Oktober-Desember 2026
e-ISSN : 2807-8667 | p-ISSN : 2807-8837
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/teacher

yang dapat diamati, nilai-nilai yang dinyatakan sebagai pedoman organisasi, serta asumsi dasar yang melandasi cara berpikir dan bertindak warga madrasah. Temuan pada ketiga tingkat ini memperlihatkan bahwa budaya mutu berkaitan dengan keberadaan sistem kerja, penerapan nilai, dan pembentukan orientasi bersama terhadap peningkatan mutu.

Pada tingkat *artifacts*, budaya mutu tercermin melalui bentuk-bentuk yang tampak dalam kehidupan organisasi, baik berupa dokumen, program, tata kerja, maupun perilaku warga madrasah. Bentuk yang berkaitan dengan pengelolaan madrasah meliputi dokumen visi dan misi, program kerja, pembagian tugas, tata tertib, dokumen supervisi dan evaluasi, program pengembangan guru, serta dokumentasi kegiatan. Sementara itu, dalam pelaksanaan kegiatan sehari-hari, budaya mutu tampak melalui kedisiplinan, tanggung jawab, koordinasi, kerja sama, pelayanan, dan keterlibatan dalam kegiatan peningkatan mutu. Pada kegiatan pembelajaran, orientasi terhadap mutu juga berkaitan dengan upaya menyesuaikan pembelajaran dengan kebutuhan peserta didik serta memperbaiki proses pembelajaran ketika ditemukan kekurangan.

Pada tingkat *espoused values*, budaya mutu tercermin dalam nilai-nilai yang dinyatakan dan dijadikan pedoman bersama oleh warga madrasah. Nilai tersebut meliputi kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama, komitmen, profesionalisme, orientasi pelayanan, kreativitas, dan perbaikan berkelanjutan. Nilai-nilai tersebut menjadi acuan dalam menjalankan kegiatan pendidikan, melaksanakan tugas administratif, dan membangun hubungan kerja. Keberadaan nilai bersama menunjukkan bahwa mutu tidak hanya berkaitan dengan pemenuhan dokumen dan prosedur, tetapi juga dengan perilaku yang diharapkan dari setiap warga madrasah dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Sementara itu, tingkat *basic underlying assumptions* berkaitan dengan keyakinan mendasar yang melandasi perilaku warga madrasah. Hasil penelitian mengarah pada pemahaman bahwa mutu merupakan tanggung jawab bersama, pekerjaan perlu dilaksanakan dengan sungguh-sungguh, dan kekurangan perlu ditindaklanjuti melalui perbaikan. Orientasi tersebut berkaitan dengan kesediaan untuk mengambil tanggung jawab, menunjukkan inisiatif, serta terbuka terhadap evaluasi dan perubahan. Pada tingkat ini, budaya mutu tidak semata-mata dipahami sebagai kewajiban formal, tetapi menjadi dasar pertimbangan dalam melaksanakan tugas dan menentukan tindakan yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan.

Ketiga tingkat manifestasi tersebut memperlihatkan bahwa budaya mutu perlu dilihat secara menyeluruh. Dokumen dan program merupakan bentuk yang dapat diamati, nilai-nilai bersama memberikan pedoman perilaku, sedangkan asumsi dasar berkaitan dengan keyakinan yang melandasi tindakan warga madrasah. Keselarasan di antara ketiganya menjadi bagian penting dalam memahami perkembangan budaya mutu di MTsN 2 Magelang. Namun, keberadaan dokumen atau program saja belum cukup untuk menyimpulkan bahwa seluruh nilai mutu telah terinternalisasi secara mendalam; hal tersebut perlu dilihat bersama dengan konsistensi perilaku dan keyakinan warga madrasah.

Faktor Pendukung dan Penghambat Internalisasi Budaya Mutu

Hasil penelitian mengidentifikasi sejumlah faktor yang mendukung internalisasi budaya mutu di MTsN 2 Magelang, yaitu komitmen kepala madrasah, kerja sama warga madrasah, komunikasi terbuka, kompetensi sumber daya manusia, ketersediaan sarana dan prasarana, serta dukungan pemangku kepentingan. Faktor-faktor tersebut berkaitan dengan kemampuan madrasah dalam mengarahkan program, membangun koordinasi, menyediakan

Copyright (c) 2026 TEACHER: Jurnal Inovasi Karya Ilmiah Guru
https://doi.org/10.51878/teacher.v6i4.16828

TEACHER : Jurnal Inovasi Karya Ilmiah Guru
Vol. 6, No. 4, Oktober-Desember 2026
e-ISSN : 2807-8667 | p-ISSN : 2807-8837
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/teacher

dukungan pelaksanaan kegiatan, dan mendorong keterlibatan warga madrasah dalam peningkatan mutu. Komitmen kepala madrasah menjadi salah satu unsur penting dalam menjaga konsistensi arah pengembangan, sedangkan kerja sama dan komunikasi membantu menyelaraskan pelaksanaan tugas di antara berbagai unsur organisasi.

Kompetensi sumber daya manusia turut mendukung pelaksanaan budaya mutu karena peningkatan kualitas pekerjaan membutuhkan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Pengembangan kompetensi melalui kegiatan profesional, seperti workshop, MGMP, KKM, dan forum diskusi, menjadi bagian dari upaya mendukung kemampuan warga madrasah. Selain itu, sarana dan prasarana membantu menunjang pelaksanaan kegiatan pendidikan, sedangkan dukungan pemangku kepentingan berperan dalam memperkuat pelaksanaan program madrasah. Keberadaan faktor-faktor tersebut menunjukkan bahwa pembangunan budaya mutu membutuhkan dukungan kepemimpinan sekaligus kondisi organisasi yang memungkinkan warga madrasah melaksanakan tugas secara optimal.

Meskipun demikian, proses internalisasi budaya mutu masih menghadapi sejumlah hambatan. Hambatan tersebut meliputi perbedaan kesiapan warga madrasah dalam menghadapi perubahan, keterbatasan waktu dan beban kerja, resistensi terhadap perubahan, serta perbedaan kompetensi. Perbedaan kesiapan dapat memengaruhi kecepatan warga madrasah dalam memahami dan menerapkan nilai-nilai mutu. Sementara itu, keterbatasan waktu dan beban kerja dapat menjadi tantangan dalam menjaga konsistensi pelaksanaan program, pembinaan, dan evaluasi. Perbedaan kompetensi juga menunjukkan perlunya dukungan pengembangan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing warga madrasah.

Temuan tersebut memperlihatkan bahwa faktor pendukung dan penghambat saling berkaitan dengan proses pelaksanaan budaya mutu. Komitmen, komunikasi, kerja sama, kompetensi, dan dukungan fasilitas dapat memperkuat pelaksanaan program, sedangkan perbedaan kesiapan, beban kerja, resistensi, dan kesenjangan kompetensi memerlukan perhatian dalam pengelolaan organisasi. Oleh karena itu, internalisasi budaya mutu membutuhkan komunikasi yang berkelanjutan, pembinaan, penguatan partisipasi, dan pengembangan kompetensi agar nilai-nilai mutu dapat diterapkan secara konsisten oleh warga madrasah.

Model Kepemimpinan Transformasional dalam Membangun Budaya Mutu

Berdasarkan keseluruhan temuan penelitian, model kepemimpinan transformasional dalam membangun budaya mutu di MTsN 2 Magelang dikonstruksi sebagai rangkaian proses yang menghubungkan keteladanan, komunikasi, pemberdayaan, pembinaan, pembiasaan, partisipasi, evaluasi, dan perbaikan berkelanjutan. Model ini menempatkan kepala madrasah sebagai penggerak yang memberikan arah, memperkuat komitmen, dan mendorong keterlibatan warga madrasah dalam menjalankan program peningkatan mutu. Kepemimpinan tidak hanya berfungsi untuk menetapkan tujuan dan membagi tugas, tetapi juga untuk membangun kondisi yang mendukung penerapan nilai-nilai mutu dalam kehidupan organisasi.

Proses dalam model diawali dengan keteladanan dan penguatan orientasi mutu. Kepala madrasah memberikan contoh perilaku yang mencerminkan tanggung jawab dan komitmen, sekaligus mengomunikasikan visi dan tujuan yang hendak dicapai. Selanjutnya, pemberdayaan dan dorongan terhadap inovasi memberikan ruang bagi warga madrasah untuk mengembangkan gagasan, berpartisipasi dalam kegiatan, serta mencari solusi terhadap

Copyright (c) 2026 TEACHER: Jurnal Inovasi Karya Ilmiah Guru
https://doi.org/10.51878/teacher.v6i4.16828

TEACHER : Jurnal Inovasi Karya Ilmiah Guru
Vol. 6, No. 4, Oktober-Desember 2026
e-ISSN : 2807-8667 | p-ISSN : 2807-8837
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/teacher

permasalahan yang dihadapi. Pembinaan dan perhatian individual melengkapi proses tersebut melalui dukungan terhadap kebutuhan pengembangan kompetensi warga madrasah.

Penerapan nilai-nilai mutu kemudian diperkuat melalui pembiasaan dan partisipasi dalam kegiatan sehari-hari. Nilai yang telah dipahami dan dicontohkan diharapkan menjadi bagian dari perilaku kerja, baik dalam pelaksanaan pembelajaran, pengelolaan administrasi, koordinasi, maupun pelayanan. Evaluasi menjadi bagian berikutnya untuk meninjau pelaksanaan program, mengidentifikasi kekurangan, dan menentukan langkah perbaikan. Dengan demikian, perbaikan berkelanjutan menjadi bagian dari rangkaian proses yang menjaga agar pembangunan budaya mutu tidak berhenti pada pelaksanaan program, tetapi terus dikembangkan berdasarkan hasil evaluasi.

Model tersebut menunjukkan bahwa pembangunan budaya mutu memerlukan hubungan yang berkesinambungan antara kepemimpinan, penerapan nilai, keterlibatan warga madrasah, dan evaluasi. Keteladanan dan komunikasi memberikan arah, pemberdayaan dan pembinaan mendukung keterlibatan, sedangkan pembiasaan, partisipasi, dan evaluasi memperkuat penerapan nilai dalam aktivitas organisasi. Dalam konteks MTsN 2 Magelang, model kepemimpinan transformasional ini menggambarkan proses pembangunan budaya mutu yang diarahkan pada penguatan tanggung jawab bersama, profesionalisme, kreativitas, dan perbaikan berkelanjutan.

Keseluruhan hasil penelitian di MTsN 2 Magelang memperlihatkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala madrasah berkaitan dengan proses pembentukan dan penguatan budaya mutu. Temuan penelitian mencakup praktik kepemimpinan, proses internalisasi nilai, manifestasi budaya organisasi, serta faktor-faktor yang mendukung dan menghambat penerapannya. Aspek-aspek tersebut saling berhubungan dalam membentuk pola pengelolaan madrasah yang berorientasi pada tanggung jawab bersama dan peningkatan kualitas secara berkelanjutan. Untuk memberikan gambaran yang lebih sistematis, ringkasan temuan penelitian disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Ringkasan Temuan Penelitian tentang Kepemimpinan Transformasional dalam Membangun Budaya Mutu di MTsN 2 Magelang

No.	Fokus Temuan	Aspek Utama	Ringkasan Hasil Penelitian
1.	Praktik kepemimpinan transformasional	Keteladanan, motivasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individual	Kepala madrasah memberikan keteladanan, mengomunikasikan visi dan tujuan, mendorong kreativitas serta inovasi, dan melakukan pembinaan terhadap warga madrasah untuk memperkuat komitmen dan tanggung jawab bersama.
2.	Proses internalisasi nilai budaya mutu	Pemahaman, keteladanan, pembiasaan, pemberdayaan, partisipasi, evaluasi, dan perbaikan	Internalisasi nilai berlangsung secara bertahap melalui pengenalan nilai, pemberian contoh, penerapan dalam aktivitas sehari-hari, pelibatan warga madrasah, serta evaluasi dan perbaikan berkelanjutan.
3.	Manifestasi budaya mutu	Artifacts, espoused values, dan basic	Budaya mutu tercermin dalam dokumen, program, tata kerja, dan

Copyright (c) 2026 TEACHER: Jurnal Inovasi Karya Ilmiah Guru
https://doi.org/10.51878/teacher.v6i4.16828

TEACHER : Jurnal Inovasi Karya Ilmiah Guru
Vol. 6, No. 4, Oktober-Desember 2026
e-ISSN : 2807-8667 | p-ISSN : 2807-8837
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/teacher

		underlying assumptions	perilaku organisasi; nilai kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama, dan profesionalisme; serta keyakinan bahwa mutu merupakan tanggung jawab bersama dan membutuhkan perbaikan berkelanjutan.
4.	Faktor pendukung dan penghambat	Komitmen, kerja sama, komunikasi, kompetensi, sarana prasarana, dukungan pemangku kepentingan, kesiapan perubahan, beban kerja, resistensi, dan kesenjangan kompetensi	Pelaksanaan budaya mutu didukung oleh kepemimpinan dan kondisi organisasi yang kondusif, tetapi masih menghadapi tantangan berupa perbedaan kesiapan, keterbatasan waktu, beban kerja, resistensi, dan perbedaan kompetensi warga madrasah.
5.	Model kepemimpinan transformasional	Keteladanan, komunikasi, pemberdayaan, pembinaan, pembiasaan, partisipasi, evaluasi, dan perbaikan berkelanjutan	Model yang dikonstruksi menempatkan kepala madrasah sebagai penggerak perubahan yang menghubungkan penguatan orientasi mutu, keterlibatan warga madrasah, penerapan nilai dalam aktivitas organisasi, serta evaluasi untuk mendorong peningkatan mutu secara berkesinambungan.

Sumber: Hasil analisis data penelitian.

Tabel 1 merangkum lima fokus temuan yang menggambarkan keterkaitan kepemimpinan transformasional dengan pembangunan budaya mutu di MTsN 2 Magelang. Praktik kepemimpinan menjadi landasan dalam mengarahkan proses internalisasi nilai, sedangkan manifestasi budaya organisasi memperlihatkan penerapan nilai tersebut dalam sistem kerja dan perilaku warga madrasah. Pelaksanaan proses tersebut dipengaruhi oleh faktor pendukung dan penghambat yang menentukan konsistensi penerapan budaya mutu. Secara keseluruhan, kelima fokus temuan tersebut menjadi dasar konstruksi model kepemimpinan transformasional yang menekankan keterlibatan bersama, penguatan tanggung jawab, dan perbaikan berkelanjutan.

Pembahasan

Kepemimpinan Transformasional dalam Membangun Budaya Mutu

Hasil penelitian di MTsN 2 Magelang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional diwujudkan melalui keteladanan, motivasi, pemberdayaan, inovasi, dan pembinaan individual. Temuan ini memperlihatkan bahwa kepala madrasah tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga membangun komitmen dan mengarahkan perilaku warga madrasah menuju peningkatan mutu. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Sumiran et al. (2022), yang mengkaji peran kepala sekolah dalam membangun budaya sekolah di MAN 2 Sragen dan MAN 2 Boyolali. Penelitian tersebut mengidentifikasi peran, sikap dan tindakan, karakter pribadi, serta pengendalian organisasi sebagai unsur

Copyright (c) 2026 TEACHER: Jurnal Inovasi Karya Ilmiah Guru
https://doi.org/10.51878/teacher.v6i4.16828

TEACHER : Jurnal Inovasi Karya Ilmiah Guru
Vol. 6, No. 4, Oktober-Desember 2026
e-ISSN : 2807-8667 | p-ISSN : 2807-8837
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/teacher

penting dalam membangun budaya sekolah yang mendukung peningkatan mutu. Kesamaan tersebut memperkuat temuan bahwa budaya mutu berkaitan erat dengan konsistensi tindakan pimpinan dan pengelolaan kehidupan organisasi. Penelitian Alzoraiki et al. (2024), yang menjelaskan pada 375 guru di sekolah negeri di Sana'a, Yaman, juga menemukan hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan transformasional, budaya sekolah, dan kinerja mengajar. Budaya sekolah turut memediasi hubungan antara kepemimpinan dan kinerja mengajar. Hasil tersebut memberikan dukungan empiris terhadap temuan di MTsN 2 Magelang bahwa kepemimpinan transformasional berperan dalam membangun lingkungan organisasi yang mendukung mutu. Namun, penelitian ini memiliki fokus berbeda, yaitu menjelaskan praktik kepemimpinan dan proses pembangunan budaya mutu secara mendalam dalam konteks madrasah.

Penguatan terhadap temuan tersebut dapat dilihat pada penelitian Tohet dan Hidayat (2023) di SMP Nurul Jadid Paiton, Probolinggo. Penelitian tersebut menemukan bahwa kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan mutu pendidikan diwujudkan melalui pendekatan personal dalam membangun pola pikir, sikap, dan hubungan sosial warga sekolah. Temuan ini relevan dengan kondisi MTsN 2 Magelang karena keteladanan, motivasi, dan pembinaan individual kepala madrasah menunjukkan bahwa peningkatan mutu tidak hanya dilakukan melalui kebijakan formal, tetapi juga melalui interaksi langsung dan pembentukan kesadaran bersama.

Kesamaan yang lebih spesifik juga ditemukan dalam penelitian Sulistiyawan et al. (2024) mengenai gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam peningkatan mutu SD Negeri Langgeng Tlogomulyo Temanggung. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional diwujudkan melalui keteladanan, pemberian motivasi, pengembangan kreativitas guru dan tenaga kependidikan, supervisi, serta pembinaan individual. Praktik tersebut berdampak pada peningkatan kualitas guru, inovasi pembelajaran, dan pengelolaan sekolah. Hasil ini memperkuat temuan di MTsN 2 Magelang bahwa keteladanan dan pemberdayaan perlu disertai stimulasi inovasi serta perhatian terhadap kebutuhan individu agar kepemimpinan transformasional dapat mendorong peningkatan mutu secara berkelanjutan.

Internalisasi Nilai dan Pembentukan Budaya Mutu

Internalisasi budaya mutu di MTsN 2 Magelang berlangsung melalui pemahaman nilai, keteladanan, pembiasaan, partisipasi, evaluasi, dan perbaikan berkelanjutan. Temuan ini menunjukkan bahwa kedisiplinan, tanggung jawab, profesionalisme, kerja sama, dan komitmen terhadap mutu perlu diterapkan secara konsisten dalam aktivitas organisasi agar tidak berhenti sebagai nilai yang hanya dinyatakan secara formal. Kesamaan temuan dapat dilihat pada penelitian Rosidah et al. (2022) di SDN Kauman 1 Malang dan SD Plus Al-Kautsar Malang. Penelitian tersebut menemukan bahwa internalisasi budaya sekolah berorientasi mutu dilakukan melalui penyusunan program, sosialisasi, keteladanan, pelibatan warga sekolah, penyediaan fasilitas, serta pemberian motivasi. Penelitian tersebut juga mengidentifikasi hambatan yang berasal dari unsur sekolah dan keluarga. Kesamaan ini menunjukkan bahwa internalisasi nilai membutuhkan strategi yang terencana dan keterlibatan warga organisasi. Dalam penelitian di MTsN 2 Magelang, proses tersebut terlihat melalui hubungan antara keteladanan pimpinan, pembiasaan nilai dalam pelaksanaan tugas, dan evaluasi untuk memperbaiki pekerjaan. Sejalan dengan temuan tersebut, Takdir dan Sindiawati (2022) menjelaskan bahwa pembangunan budaya mutu membutuhkan penanaman

Copyright (c) 2026 TEACHER: Jurnal Inovasi Karya Ilmiah Guru
https://doi.org/10.51878/teacher.v6i4.16828

TEACHER : Jurnal Inovasi Karya Ilmiah Guru
Vol. 6, No. 4, Oktober-Desember 2026
e-ISSN : 2807-8667 | p-ISSN : 2807-8837
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/teacher

nilai dan misi lembaga sebagai pedoman bersama, komunikasi yang baik, pengambilan keputusan secara musyawarah, serta pembiasaan kedisiplinan. Penelitian ini memperkuat temuan bahwa keteladanan pimpinan dan keterlibatan seluruh warga lembaga merupakan bagian penting dalam membentuk perilaku organisasi yang berorientasi pada mutu.

Aspek kepemimpinan dalam internalisasi budaya mutu juga didukung oleh penelitian Siagian et al. (2022), yang menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berbasis budaya etis berimplikasi terhadap peningkatan mutu pendidikan melalui strategi dan karakteristik kepemimpinan yang diterapkan dalam pelaksanaan tugas. Temuan tersebut relevan dengan kondisi MTsN 2 Magelang karena konsistensi pimpinan dalam menerapkan nilai kedisiplinan, tanggung jawab, dan profesionalisme dapat menjadi landasan bagi terbentuknya perilaku kerja yang berorientasi mutu.

Manifestasi budaya mutu juga dapat dipahami melalui penelitian Ningsih (2024), yang mengkaji perkembangan penelitian mengenai kultur sekolah di Indonesia pada periode 2015–2024. Kajian tersebut menunjukkan bahwa kultur sekolah mencakup nilai, sistem, serta artefak material dan nonmaterial yang membentuk penyelenggaraan pendidikan. Perspektif ini mendukung penggunaan tiga tingkat budaya organisasi dalam membaca temuan penelitian, yaitu *artifacts*, *espoused values*, dan *basic underlying assumptions*. Dengan kerangka tersebut, budaya mutu di MTsN 2 Magelang tidak hanya dilihat dari dokumen dan program, tetapi juga dari nilai yang dinyatakan dan keyakinan yang mendasari perilaku warga madrasah. Meskipun demikian, keberadaan dokumen dan kegiatan belum otomatis membuktikan bahwa nilai mutu telah menjadi asumsi dasar seluruh warga madrasah. Penguatan aspek tersebut sejalan dengan penelitian Fitria et al. (2025) mengenai budaya mutu di SMP Negeri Kecamatan Payakumbuh Timur. Penelitian tersebut mengidentifikasi kepemimpinan berorientasi mutu, partisipasi warga sekolah, komitmen terhadap mutu, serta perbaikan berkelanjutan sebagai indikator penting budaya mutu. Hasil penelitian ini mempertegas bahwa budaya mutu tidak cukup diwujudkan melalui pemenuhan program dan standar kelembagaan, tetapi harus tercermin dalam komitmen dan keterlibatan warga madrasah untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas secara berkelanjutan.

Faktor Pendukung, Hambatan, dan Kontribusi Model Kepemimpinan

Penelitian ini menemukan bahwa komitmen kepala madrasah, komunikasi terbuka, kerja sama, kompetensi sumber daya manusia, sarana prasarana, dan dukungan pemangku kepentingan mendukung pembangunan budaya mutu. Sebaliknya, perbedaan kesiapan menghadapi perubahan, keterbatasan waktu, beban kerja, resistensi, dan perbedaan kompetensi menjadi hambatan yang perlu dikelola. Temuan tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan membangun budaya mutu tidak hanya bergantung pada komitmen pimpinan, tetapi juga pada kesiapan organisasi dan kemampuan warga madrasah dalam menerapkan perubahan. Temuan ini sejalan dengan Daheri dan Fransiska (2022) yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan kinerja guru secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap mutu madrasah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan mutu pendidikan memerlukan keterpaduan antara kepemimpinan yang mampu mengarahkan perubahan dan keterlibatan sumber daya manusia dalam menjalankan program pendidikan.

Penelitian Raharja et al. (2022), yang melibatkan 164 guru SMP di Bantul, menemukan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi, baik secara terpisah maupun bersama-sama, berkaitan dengan kinerja guru. Penelitian tersebut juga menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja guru

Copyright (c) 2026 TEACHER: Jurnal Inovasi Karya Ilmiah Guru
https://doi.org/10.51878/teacher.v6i4.16828

TEACHER : Jurnal Inovasi Karya Ilmiah Guru
Vol. 6, No. 4, Oktober-Desember 2026
e-ISSN : 2807-8667 | p-ISSN : 2807-8837
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/teacher

dibandingkan kepemimpinan transformasional secara langsung. Temuan ini memperkuat pentingnya membangun budaya organisasi yang konsisten, bukan hanya mengandalkan arahan kepala madrasah. Hidayat et al. (2024) juga menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional kepala madrasah berperan dalam meningkatkan kinerja guru melalui keteladanan, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa kepala madrasah tidak hanya bertugas mengarahkan pekerjaan guru, tetapi juga mendorong inovasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan memperhatikan kebutuhan pengembangan kompetensi guru. Sementara itu, Utomo dan Santosa (2024) melalui studi kasus di sekolah menengah kejuruan di Indonesia menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional mendukung penerapan manajemen mutu terpadu melalui visi yang jelas, pemberdayaan staf, pengelolaan perubahan, dan perbaikan berkelanjutan. Penelitian tersebut memiliki kesamaan dengan model yang dikonstruksi dalam penelitian ini, khususnya pada aspek pemberdayaan dan peningkatan mutu secara berkelanjutan.

Kontribusi penelitian di MTsN 2 Magelang terletak pada konstruksi model yang menghubungkan keteladanan, komunikasi visi, pemberdayaan, pembinaan individual, pembiasaan, partisipasi, evaluasi, dan perbaikan berkelanjutan sebagai rangkaian proses pembangunan budaya mutu. Model ini mengintegrasikan praktik kepemimpinan dengan proses internalisasi nilai dan manifestasi budaya organisasi. Dengan demikian, model tersebut tidak hanya menempatkan kepemimpinan sebagai faktor pendukung, tetapi sebagai proses yang menghubungkan arah kebijakan, perilaku warga madrasah, dan evaluasi pelaksanaan program. Keterkaitan antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap peningkatan mutu juga diperkuat oleh Badrudin et al. (2023), yang menemukan bahwa kepemimpinan kepala madrasah, motivasi kerja, dan budaya madrasah secara bersama-sama berpengaruh terhadap mutu madrasah. Temuan tersebut mendukung model penelitian ini karena pembangunan budaya mutu membutuhkan keterpaduan antara kepemimpinan, motivasi warga madrasah, dan pembentukan kebiasaan organisasi yang berorientasi pada peningkatan kualitas. Karena model dikonstruksi berdasarkan satu konteks penelitian, penerapannya pada madrasah lain perlu mempertimbangkan karakteristik organisasi, sumber daya, dan kesiapan warga madrasah masing-masing.

KESIMPULAN

Kepemimpinan transformasional kepala madrasah berperan dalam membangun budaya mutu di MTsN 2 Magelang melalui keteladanan, komunikasi visi, motivasi, dorongan terhadap inovasi, pemberdayaan, dan pembinaan individual. Praktik tersebut mendukung internalisasi nilai kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama, profesionalisme, dan perbaikan berkelanjutan melalui pemahaman, pembiasaan, partisipasi, serta evaluasi. Budaya mutu tercermin dalam tiga tingkat budaya organisasi, yaitu *artifacts*, *espoused values*, dan *basic underlying assumptions*, yang menggambarkan bentuk budaya yang tampak, nilai bersama, dan keyakinan mendasar warga madrasah. Proses pembangunan budaya mutu didukung oleh komitmen kepemimpinan, komunikasi, kerja sama, kompetensi sumber daya manusia, sarana prasarana, dan dukungan pemangku kepentingan, tetapi masih menghadapi hambatan berupa perbedaan kesiapan menghadapi perubahan, beban kerja, resistensi, dan kesenjangan kompetensi.

Penelitian ini menghasilkan konstruksi model kepemimpinan transformasional yang mengintegrasikan keteladanan, komunikasi visi, pemberdayaan, pembinaan individual,

Copyright (c) 2026 TEACHER: Jurnal Inovasi Karya Ilmiah Guru
https://doi.org/10.51878/teacher.v6i4.16828

pembiasaan, partisipasi, evaluasi, dan perbaikan berkelanjutan. Model tersebut menegaskan bahwa pembangunan budaya mutu merupakan proses yang menghubungkan praktik kepemimpinan dengan internalisasi nilai dan keterlibatan seluruh warga madrasah. Secara praktis, model ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pengelola madrasah dalam mengembangkan strategi penguatan budaya mutu dengan tetap memperhatikan karakteristik organisasi, ketersediaan sumber daya, dan kesiapan warga madrasah.

DAFTAR PUSTAKA

Ali, M. M., Afrimayeni, N., Gistituati, N., Rusdinal, R., & Nellitawati, N. (2025). Efektivitas kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja organisasi pada proses pembelajaran di sekolah menengah atas (SMA). *Jurnal Kepemimpinan dan Pengurusan Sekolah*, *10*(4), 2617–2627. https://ejurnal.stkip-pessel.ac.id/index.php/kp/article/view/1452

Alzoraiki, M. A., Ahmad, A. R. A., Ateeq, A. A., & Milhem, M. M. (2024). The role of transformational leadership in enhancing school culture and teaching performance in Yemeni public schools. *Frontiers in Education*, *9*, Article 1413607. https://doi.org/10.3389/feduc.2024.1413607

Azmaniar, Y., Desmira, S., Gistituati, N., Rusdinal, R., & Nellitawati, N. (2025). Peran kepemimpinan transformasional dalam membangun budaya sekolah yang inovatif dan kolaboratif di SMPN 2 Lubuk Alung Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal Kepemimpinan dan Pengurusan Sekolah*, *10*(4), 2237–2249. https://ejurnal.stkip-pessel.ac.id/index.php/kp/article/view/1159

Badrudin, M., Nurkolis, & Haryati, T. (2023). Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah, motivasi kerja, dan budaya madrasah terhadap mutu Madrasah Aliyah swasta. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, *12*(2). https://doi.org/10.26877/jmp.v12i2.15298

Daheri, M., & Fransiska, J. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan kinerja guru terhadap mutu madrasah. *JIIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, *5*(7), 2533–2541. https://doi.org/10.54371/jiip.v5i7.707

Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika: Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, *21*(1), 33–54. https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075

Fitria, P., Gistituati, N., Setiawati, M., & Wildanah, F. (2025). Budaya mutu di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kecamatan Payakumbuh Timur. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, *14*(1). https://garuda.kemdiktisaintek.go.id/documents/detail/5381996

Hidayat, W., Gunawan, A., Mulyosaputro, P., Gunawan, W., & Vitisia, V. (2024). Kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. *Irfani*, *20*(1), 20–27. https://journal.iaingorontalo.ac.id/index.php/ir/article/view/5138

Malahati, F., B, A. U., Jannati, P., Qathrunnada, Q., & Shaleh, S. (2023). Kualitatif: Memahami karakteristik penelitian sebagai metodologi. *Jurnal Pendidikan Dasar*, *11*(2), 341–348. https://doi.org/10.46368/jpd.v11i2.902

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.

Ningsih, I. R. (2024). Karakter, kepemimpinan dan kualitas guru: Kajian kultur sekolah di Indonesia. *Dimensia: Jurnal Kajian Sosiologi*, *13*(2), 201–212. https://doi.org/10.21831/dimensia.v13i2.71874

Copyright (c) 2026 TEACHER: Jurnal Inovasi Karya Ilmiah Guru
https://doi.org/10.51878/teacher.v6i4.16828

Raharja, S., Nashir, I. M., & Andriani, D. E. (2022). The effect of principals' transformational leadership and organizational culture on teacher performance. *Jurnal Kependidikan: Penelitian Inovasi Pembelajaran, 6*(2), 152–162. https://doi.org/10.21831/jk.v6i2.49456

Rosidah, A., Sobri, A. Y., & Juharyanto. (2022). Strategi kepala sekolah dalam menginternalisasi nilai-nilai budaya sekolah berorientasi mutu (Studi multi kasus SDN Kauman 1 Malang dan SD Plus Al-Kautsar Malang). *Jurnal Pembelajaran, Bimbingan, dan Pengelolaan Pendidikan, 2*(3), 250–261. https://doi.org/10.17977/um065v2i32022p250-261

Schein, E. H., & Schein, P. A. (2021). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). Wiley.

Siagian, M. S., Lubis, M. J., & Darwin, D. (2022). Analisis peningkatkan mutu melalui kepemimpinan berbasis budaya etis kepala sekolah. *Jurnal Basicedu, 6*(3), 3812–3820. https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2744

Sulistiyawan, H., Kusumaningsih, W., & Ginting, R. B. (2024). Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam peningkatan mutu SD Negeri Langgeng Tlogomulyo Temanggung. *Jurnal Manajemen Pendidikan, 13*(2). https://doi.org/10.26877/jmp.v13i2.18926

Sumiran, S., Waston, W., Zamroni, Z., & Mahmudah, F. N. (2022). The principal's role in improving the quality: A concepts framework to developing school culture. *Frontiers in Education, 7*, Article 854463. https://doi.org/10.3389/feduc.2022.854463

Suriyati, S., Rama, B., Siraj, A., Shabir U, M., & Syamsudduha, S. (2023). Implementation of integrated quality management Islamic education in Madrasah Aliyah. *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education, 4*(1), 95–112. https://doi.org/10.31538/tijie.v4i1.355

Takdir, M., & Sindiawati. (2022). Peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam membangun budaya mutu (Studi di SMK Insan Madani Sukajaya). *JEALO, 1*(1), 8–20. https://journal.umbogorraya.ac.id/index.php/JEALO/article/view/160

Tohet, M., & Hidayat, T. (2023). Kepemimpinan transformasional peningkatan mutu pendidikan dalam perspektif interaksionalisme simbolik. *JIIP – Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 6*(2), 1184–1191. https://doi.org/10.54371/jiip.v6i2.1571

Utomo, W. F., & Santosa, E. B. (2024). The role of transformational leadership model of school principals in implementing Total Quality Management to achieve sustainable quality in vocational schools. *Jurnal Manajemen Pendidikan, 15*(2). https://doi.org/10.21009/jmp.v15i2.46397

Copyright (c) 2026 TEACHER: Jurnal Inovasi Karya Ilmiah Guru
https://doi.org/10.51878/teacher.v6i4.16828