# BAB I

# PENDAHULUAN

## A. Konteks Penelitian

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam membangun sumber daya manusia yang berkualitas serta menjadi faktor strategis dalam menentukan kemajuan suatu bangsa. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan tidak hanya diukur dari tingginya angka partisipasi sekolah, tetapi juga dari kemampuan setiap satuan pendidikan dalam menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi akademik, karakter, dan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, serta kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan mutu pendidikan menjadi salah satu prioritas utama dalam pembangunan pendidikan nasional. Dalam mewujudkan tujuan tersebut, kepala sekolah memegang peranan strategis sebagai pemimpin yang bertanggung jawab mengarahkan seluruh sumber daya sekolah melalui kebijakan, inovasi, dan pengambilan keputusan yang mampu menciptakan budaya sekolah yang berkualitas serta berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan.[1]

Mutu pendidikan di Indonesia hingga saat ini masih menjadi tantangan yang memerlukan perhatian berbagai pihak. Berbagai kebijakan pemerintah telah diarahkan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, profesionalisme guru, tata kelola sekolah, serta efektivitas manajemen pendidikan. Namun demikian, implementasi kebijakan tersebut belum sepenuhnya menghasilkan peningkatan

[1] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 3.

mutu yang merata pada setiap satuan pendidikan. Masih terdapat sekolah yang menghadapi kendala dalam mengembangkan kualitas pembelajaran, kompetensi pendidik, inovasi pembelajaran, serta budaya mutu sekolah. Kondisi tersebut juga menjadi tantangan bagi MA Muhammadiyah 03 Bekasi sebagai salah satu lembaga pendidikan Islam swasta yang terus berupaya meningkatkan mutu pendidikan agar mampu menjawab tuntutan masyarakat dan perkembangan pendidikan yang semakin kompetitif.[2]

Sejalan dengan arah kebijakan nasional, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi menempatkan mutu pendidikan sebagai ukuran keberhasilan penyelenggaraan pendidikan yang tidak hanya berorientasi pada capaian hasil belajar peserta didik, tetapi juga pada kualitas proses pembelajaran, kepemimpinan satuan pendidikan, kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan, iklim sekolah yang aman dan inklusif, serta tata kelola sekolah yang efektif. Melalui Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan (SPMP) dan pemanfaatan Rapor Pendidikan sebagai instrumen evaluasi berbasis data, pemerintah mendorong setiap satuan pendidikan untuk melakukan perbaikan terus-menerus berdasarkan kondisi riil sekolah. Dengan demikian, peningkatan mutu pendidikan merupakan tanggung jawab seluruh warga sekolah, yang dipimpin oleh kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran dalam menggerakkan perubahan, membangun budaya mutu, dan mengembangkan profesionalisme guru.[3]

---

[2] Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi mengenai Standar Nasional Pendidikan

[3] Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 9 Tahun 2022 tentang Evaluasi Sistem Pendidikan oleh Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah terhadap Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan Pendidikan Menengah.

Menurut Ikhsandi dkk menjelaskan bahwa keberhasilan peningkatan mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh efektivitas kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai manajer yang mengelola administrasi sekolah, tetapi juga sebagai pemimpin pembelajaran yang mampu mengarahkan, menggerakkan, dan memberdayakan seluruh warga sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan. Setiap kebijakan yang diambil kepala sekolah akan memengaruhi kualitas proses pembelajaran, peningkatan kompetensi guru, budaya kerja, serta pencapaian mutu pendidikan. Oleh karena itu, kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di sekolah.[4]

Dalam menjalankan perannya, kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan kepemimpinan yang mampu memengaruhi, mengarahkan, serta membangun kerja sama yang efektif dengan guru, tenaga kependidikan, peserta didik, dan seluruh pemangku kepentingan sekolah. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya tercermin dari kemampuan mengelola administrasi sekolah, tetapi juga dari kemampuan membangun komitmen bersama, menciptakan iklim kerja yang kondusif, serta mendorong terjadinya perubahan menuju peningkatan mutu pendidikan.[5]

Menurut Rohaeni, salah satu penyebab belum optimalnya mutu pendidikan adalah masih terbatasnya kualitas kepemimpinan kepala sekolah yang belum sepenuhnya didukung oleh kompetensi kepemimpinan dan profesionalisme yang memadai. Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut mampu mengembangkan

---

[4] M. Rio Harits Ikhsandi, dkk. "Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar", (Riau: Jurnal Universitas Islam Riau, 2021).
[5] M. Rio Harits Ikhsandi, dkk. "Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar", (Riau: Jurnal Universitas Islam Riau, 2021)

kepemimpinan yang tidak hanya berorientasi pada pengelolaan administrasi, tetapi juga mampu mentransformasikan seluruh potensi sumber daya sekolah menjadi kekuatan yang mendorong peningkatan mutu pendidikan. Pandangan tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan suatu sekolah sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam membangun perubahan, memberdayakan guru, serta menciptakan budaya organisasi yang adaptif terhadap perkembangan pendidikan.[6]

Peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan manajerial, tetapi juga oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam mengelola seluruh sumber daya sekolah. Kepala sekolah dituntut mampu membangun visi bersama, menciptakan budaya kerja yang kolaboratif, serta mendorong guru untuk terus mengembangkan kompetensinya. Kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan seluruh warga sekolah akan memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kualitas proses pembelajaran dan mutu pendidikan.[7]

Dalam rangka mewujudkan visi pendidikan yang berkualitas, perlu dikaji secara empiris bagaimana kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat dioptimalkan untuk mendorong transformasi mutu pendidikan melalui pendekatan mentoring dan coaching yang terstruktur dan kontinu untuk meningkatkan mutu pendidikan. Kepemimpinan transformasional telah terbukti menjadi pendekatan yang efektif dalam meningkatkan mutu pendidikan. Gaya kepemimpinan ini

---

[6] Neni Rohaeni,Model Kepemimpinan Transformasional CISMA Bagi Kepala Sekolah, (Bandung: Indonesia Emas Group, 2023), hlm. 6.
[7] E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya)

berfokus pada pengembangan visi bersama, motivasi staf pengajar, serta penciptaan budaya sekolah yang inovatif dan kolaboratif[8]. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam tentang peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan Islam, baik dari segi akademik, karakter, maupun pengembangan spiritual siswa. Tabel di bawah ini menyajikan karakteristik perilaku kepemimpinan transformasional menurut Bass & Riggio dalam buku *Transformational Leadership*.[9]

**Tabel 1.1 Karakteristik Perilaku Kepemimpinan Transformasional**

| No. | Karakteristik | Perilaku |
|---|---|---|
| 1 | Visi yang Menginspirasi | Pemimpin transformatif menciptakan visi yang menarik dan menginspirasi pengikut untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Mereka berusaha untuk memberikan makna dan tujuan dalam pekerjaan yang dilakukan |
| 2 | Perhatian terhadap individu | Pemimpin transformatif memberikan perhatian khusus kepada kebutuhan individu pengikut, bertindak sebagai mentor dan pelatih. Mereka berusaha untuk memenuhi kebutuhan pengikut untuk pertumbuhan dan pencapaian |

[8] Cettra Shandilia Latunasa Ambawani dkk, "Jurnal Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Penggerak di TK", (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2024).
[9] Bernard M. Bass & Ronald E. Riggio, Transformational Leadership 2 th edition, (New York: Center for Leadership Studies Binghamton University, 2006)

| | | |
|---|---|---|
| 3 | Komunikasi dua arah yang efektif | Komunikasi bersifat dua arah, menciptakan ruang untuk dialog, umpan balik, dan partisipasi aktif dari pengikut |
| 4 | Kepemimpinan karismatik | Memiliki daya tarik yang kuat yang mampu menarik orang lain untuk mengikuti |
| 5 | Mendorong inovasi dan perubahan | Membangkitkan semangat dan motivasi pengikut melalui komunikasi yang efektif, teladan, dan penghargaan atas prestasi, serta menekankan pada pengembangan kemampuan dan potensi individu pengikut |

Pemimpin transformatif memiliki lima karakteristik utama yang membedakannya dari gaya kepemimpinan lain, berdasarkan Bernard Bass dan Bruce Avolio yang dikenal dengan "4I" di antaranya yaitu: 1) Visi Menginspirasi, melibatkan penciptaan visi masa depan yang menarik, memberikan makna dan tujuan pada pekerjaan sehari-hari. Pemimpin yang seperti ini mengkomunikasikan harapan tinggi untuk memotivasi tim mencapai potensi maksimal, hampir sama dengan inspirational Motivation dalam model Bass[10]. 2) Perhatian Individu, menekankan perhatian khusus pada kebutuhan pengikut sebagai mentor dan pelatih, mendukung pertumbuhan pribadi. Karakteristik seperti ini sesuai dengan *individualized consideration* di mana pemimpin mengenali kekuatan unik setiap

[10] Amanda Ernita & Ahmad Adriansyah, "Jurnal Gaya Kepemimpinan Transformasional, Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan", (Jurnal of Accounting Management and Islamic Economics, Vol 1. No. 01, 2023)

orang dan memberikan bimbingan[11]. 3) Komunikasi Efektif, menciptakan dialog dua arahuntuk umpan balik dan partisipasi aktif, membangun kepercayaan tim. Komunikasi tang efektif dapat mendukung *intellectual stimulation* dengan mendorong pemikiran kritis melalui diskusi terbuka[12]. 4) Karisma Kuat, menggambarkan daya tarik pribadi yang menarik pengikut secara emosional, bertindak sebagai role model. Karisma yang kuat masuk ke dalam idealized influence di mana pemimpin menunjukkan etika dan keberanian untuk diikuti. 5) Dorongan Inovasi, membangkitkan semangat melalui komunikasi, teladan, penghargaan, dan pengembangan potensi. Dorongan secara inovasi dapat mengintegrasikan elemen motivasi dan stimulasi untuk perubahan organisasi berkelanjutan[13]. Dapat disimpulkan bahwa kelima karakteristik di atas saling memiliki keterkaitan untuk membentuk kepemimpinan transformatif yang efektif, meningkatkan kinerja dan kepuasan tim menurut penelitian Bass.

Salah satu pendekatan kepemimpinan yang dinilai mampu menjawab tuntutan peningkatan mutu pendidikan adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan ini menempatkan kepala sekolah sebagai agen perubahan yang mampu membangun komitmen bersama, menginspirasi guru untuk mencapai kinerja terbaik, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dalam pembelajaran. Melalui kepemimpinan transformasional, kepala sekolah tidak hanya berorientasi pada pencapaian target organisasi, tetapi juga pada pengembangan

[11] Kantorku, *Transformational Leadership,* https://kantorku.id/blog/transformational-leadership/ di laman kantorku yang diakses pada 09 April 2026
[12]https://www.coachingindonesia.com/index.php/kepemimpinan-transformasional-karakteristik pemimpin/ diakses pada 17 Maret 2025
[13] Shalahuddin, "Jurnal Karakteristik Kepemimpinan Transformasional"(2015)

kapasitas sumber daya manusia sebagai faktor utama dalam meningkatkan mutu pendidikan.[14]

Dalam ranah pendidikan, kepemimpinan transformasional menjadi penting karena keberhasilan peningkatan mutu pendidikan sangat bergantung pada kualitas guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran. Kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional mampu membangun motivasi, meningkatkan kepercayaan diri guru, serta menciptakan budaya kerja yang mendorong kolaborasi dan pembelajaran. Dengan demikian, guru tidak hanya melaksanakan tugas administratif, tetapi juga terdorong untuk terus berinovasi dalam meningkatkan kualitas pembelajaran bagi peserta didik.[15]

Implementasi kepemimpinan transformasional tercermin melalui kemampuan kepala sekolah dalam memberikan keteladanan, membangun motivasi, mendorong kreativitas, serta memberikan perhatian terhadap kebutuhan pengembangan setiap guru. Penerapan kepemimpinan tersebut diharapkan mampu menciptakan budaya sekolah yang adaptif terhadap perubahan dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional tidak hanya dipahami sebagai konsep kepemimpinan, tetapi juga sebagai strategi nyata dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia di lingkungan sekolah.[16]

Kepemimpinan transfromasional sebagai kemampuan pemimpin mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pola kerja, serta nilai-nilai kerja yang

---

[14] Bernard M. Bass dan Bruce J. Avolio, *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*
[15] Bernard M. Bass dan Bruce J. Avolio, *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*
[16]Bernard M. Bass dan Bruce J. Avolio, *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*

dipersepsikan bawahan, sehingga mereka lebih mampu mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi[17]. Salah satu bentuk implementasi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah melalui pengembangan kompetensi guru. Upaya tersebut dapat dilakukan dengan menerapkan metode *mentoring* dan *coaching* sebagai strategi pembinaan yang memberikan kesempatan kepada guru untuk memperoleh pendampingan, umpan balik, serta penguatan kompetensi profesional. Melalui pendekatan tersebut, kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pengambil kebijakan, tetapi juga sebagai fasilitator yang mendorong tumbuhnya budaya belajar, refleksi, dan kolaborasi di lingkungan sekolah. Dengan demikian, mentoring dan coaching menjadi bagian penting dalam mewujudkan peningkatan mutu pendidikan.

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara yang dilakukan penulis, ditemukan fenomena bahwa MA Muhammadiyah 03 Bekasi terus berupaya meningkatkan mutu pendidikan melalui penguatan kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi pada pembinaan sumber daya manusia. Kepala sekolah tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga aktif membangun komunikasi, memberikan pendampingan kepada guru, melaksanakan supervisi akademik, serta mendorong terciptanya budaya kolaboratif dalam proses pembelajaran[18]. Praktik pembinaan tersebut menunjukkan adanya implementasi nilai-nilai kepemimpinan transformasional yang diwujudkan melalui kegiatan mentoring dan coaching sebagai bagian dari pengembangan profesional guru. Meskipun demikian,

---

[17] Agus Gunawan, "Implementasi Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah", (Jakarta: Publica Indonesia Utama Anggota IKAPI DKI Jakarta, 2025), hlm. 160.
[18] Hasil Wawancara dengan Ibu Nur Afiah selaku Kepala Sekolah di MA Muhammadiyah 03 Bekasi pada 12 Juni 2026

pelaksanaan mentoring dan coaching masih menghadapi tantangan dalam aspek sistematisasi program, pendokumentasian kegiatan, serta pengukuran dampaknya terhadap peningkatan mutu pendidikan. Kondisi tersebut menjadi fenomena yang menarik untuk dikaji lebih mendalam karena menunjukkan bahwa keberhasilan peningkatan mutu pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kebijakan sekolah, tetapi juga oleh kemampuan kepala sekolah dalam membangun budaya pembelajaran yang berkesinambungan melalui proses pendampingan dan pemberdayaan guru.[19]

Berbagai penelitian terdahulu telah membahas kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebagai faktor yang memengaruhi kinerja guru, budaya organisasi sekolah, maupun efektivitas manajemen pendidikan. Penelitian lain juga telah mengkaji mentoring dan coaching sebagai strategi pengembangan kompetensi guru. Namun demikian, penelitian yang secara khusus mengintegrasikan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan implementasi mentoring dan coaching sebagai strategi untuk meningkatkan mutu pendidikan pada madrasah aliyah swasta masih relatif terbatas. Sebagian besar penelitian lebih berfokus pada peningkatan kinerja guru atau efektivitas kepemimpinan secara umum, sehingga belum banyak yang menjelaskan keterkaitan antara kepemimpinan transformasional, mentoring dan coaching, dan peningkatan mutu pendidikan dalam ruang lingkup madrasah berbasis Muhammadiyah. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam mengisi kesenjjangan tersebut.

[19] Hasil Wawancara dengan Ibu Nur Afiah selaku Kepala Sekolah di MA Muhammadiyah 03 Bekasi pada 12 Juni 2026

Keunikan penelitian ini terletak pada fokus kajiannya yang menganalisis peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui metode *mentoring* dan *coaching* pada MA Muhammadiyah 03 Bekasi. Penelitian tentu tidak hanya mendeskripsikan gaya kepemimpinan kepala sekolah, tetapi juga mengkaji bagaimana praktik *mentoring* dan *coaching* diterapkan sebagai strategi pemberdayaan guru untuk mendukung peningkatan mutu pendidikan. Dengan begitu, penelitian ini memberikan perspektif bahwa keberhasilan peningkatan mutu pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan manajerial kepala sekolah, tetapi juga oleh efektivitas kepemimpinan transformasional dalam membangun budaya pembelajaran, kolaborasi, dan pengembangan profesional guru.

Berdasarkan uraian mengenai pentingnya mutu pendidikan, peran strategis kepemimpinan transformasional kepala sekolah, implementasi *mentoring* dan *coaching* sebagai strategi pengembangan guru, fenomena empiris yang ditemukan di MA Muhammadiyah 03 Bekasi, serta masih terbatasnya penelitian yang mengintegrasikan ketiga aspek tersebut di dalam ruang lingkup madrasah aliyah swasta, maka penelitian ini dipandang penting untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai bagaimana kepemimpinan transformasional kepala sekolah diimplementasikan melalui metode mentoring dan coaching dalam meningkatkan mutu pendidikan. Atas dasar pertimbangan tersebut, penulis melakukan penelitian dengan judul ***"Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu***

***Pendidikan melalui Metode Mentoring dan Coaching di MA Muhammadiyah 03 Bekasi."***

## B. Fokus Penelitian

Penelitian berfokus pada analisis peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan dengan mengimplementasikan metode *mentoring* dan *coaching* di MA Muhammadiyah 03 Bekasi. Fenomena kesenjangan mutu pendidikan yang masih terjadi di berbagai institusi pendidikan termasuk di MA Muhammadiyah 03 Bekasi, menuntut adanya pendekatan kepemimpinan yang inovatif dan berorientasi pada perubahan.

Kepemimpinan transformasional, yang dicirikan dengan kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan pengikutnya, diyakini dapat menjadi katalisator dalam proses transformasi mutu pendidikan. penelitian akan mengkaji bagaimana kepala sekolah MA Muhammadiyah 03 Bekasi mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional dan mengintegrasikannya dengan metode *mentoring* dan *coaching* sebagai strategi pengembangan kompetensi dan kapasitas tenaga pendidik.

Metode *mentoring* dan *coaching* digunakan sebagai strategi utama untuk mendukung pengembangan profesional guru, meningkatkan kualitas pembelajaran, dan menciptakan budaya kerja yang kolaboratif. Fokus penelitian juga mencakup analisis dampak dari kombinasi kepemimpinan transformasional dengan penerapan mentoring dan coaching terhadap mutu pendidikan, termasuk peningkatan kinerja guru, hasil belajar siswa, serta lingkungan sekolah yang inovatif. Pendekatan kualitatif digunakan untuk menggali pengalaman dan praktik kepala sekolah serta

guru dalam menerapkan strategi tersebut, sehingga memberikan pemahaman mendalam mengenai efektivitas kepemimpinan transformasional pendidikan di MA Muhammadiyah 03 Bekasi.

Melalui studi mendalam terhadap proses pelaksanaan, tantangan, dan dampak dari pendekatan ini, penelitian bertujuan untuk mengidentifikasi model kepemimpinan transformasional yang efektif serta menganalisis kontribusinya terhadap peningkatan indikator-indikator mutu pendidikan di MA Muhammadiyah 03 Bekasi, seperti kualitas pembelajaran, prestasi siswa, dan pengembangan profesional guru.

Penelitian ini penting dilakukan untuk mengkaji secara mendalam bagaimana peran kepemimpinan kepala sekolah di MA Muhammadiyah 03 Bekasi dalam menerapkan metode *mentoring* dan *coaching* sebagai strategi peningkatan mutu pendidikan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan bagi pengembangan model kepemimpinan pendidikan yang efektif, khususnya sekolah menengah atas di perkotaan Indonesia.

## C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana peran kepemimpinan transfornasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MA Muhammadiyah 03 Bekasi?
2. Bagaimana implementasi metode *mentoring* dan *coaching* sebagai strategi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MA Muhammadiyah 03 Bekasi?
3. Bagaimana kontribusi kepemimpinan transformasional melalui mentoring dan coaching terhadap peningkatan mutu pendidikan di MA Muhammadiyah 03 Bekasi?

Rumusan masalah di atas akan menjadi panduan untuk mengarahkan penelitian dalam mengkaji secara komprehensif peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan efektivitas metode *mentoring* dan *coaching* dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di MA Muhammadiyah 03 Bekasi.

## D. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

   Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah:

   a. Menganalisis peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MA Muhammadiyah 03 Bekasi.
   b. Menganalisis implementasi metode mentoring dan coaching sebagai strategi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MA Muhammadiyah 03 Bekasi.

c. Menganalisis faktor pendukung dan faktor penghambat implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah melalui metode mentoring dan coaching dalam meningkatkan mutu pendidikan di MA Muhammadiyah 03 Bekasi.

## E. Kegunaan Penelitian

### 1. Kegunaan Teoretis

a. Memperkaya khazanah pengetahuan tentang konsep kepemimpinan transformasional pendidikan, khususnya di sekolah Islam yaitu Muhammadiyah.

b. Memberikan landasan konseptual tentang kepemimpinan transformasional dengan peningkatan mutu pendidikan.

c. Menjadi rujukan untuk pengembangan program *mentoring* dan *coaching* yang lebih efektif.

d. Mengembangkan model teoretis tentang implementasi *mentoring* dan *coaching* sebagai strategi peningkatan mutu pendidikan.

e. Berkontribusi pada pengembangan teori manajemen pendidikan Indonesia.

### 2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Kepala Sekolah

1) Sebagai refleksi dan evaluasi diri dalam menerapkan gaya kepemimpinan transformasional.

2) Memberikan inovasi dalam implementasi strategi *mentoring* dan *coaching* yang efektif.

3) Menjadi acuan untuk pengembangan kepemimpinan yang lebih baik.

b. Bagi Guru

1) Memahami pentingnya program *mentoring* dan *coaching* dalam pengembangan profesional

2) Mendapatkan gambaran tentang iklim kerja yang mendukung di bawah kepemimpinan transformasional

c. Bagi Yayasan dan Pimpinan Muhammadiyah

1) Memberikan dukungan lebih optimal terhadap pelaksanaan mentoring dan coaching melalui penyediaan anggaran, fasilitas pelatihan, serta kebijakan yang mendukung pengembangan kompetensi tenaga pendidik.