

**STRATEGI KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DALAM
UPAYA MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTS
AL-KHOIRIYYAH SEMARANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan



Disusun oleh :

Rosinita Nabila Dewi

NIM: 1803036052

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG
2025**

PERNYATAAN KEASLIAN

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rosinita Nabila Dewi

NIM : 1803036052

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

**STRATEGI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DALAM
UPAYA MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTS AL-KHOIRIYYAH
SEMARANG**

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, 16 Desember 2024

Dibuat dan
Ditandatangani,

Rosinita Nabila Dewi

NIM: 1803036052

LEMBAR PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Prof. Dr. Hamka (Kampus II) Ngaliyan Telp. 024-7601295
Fax. 024-7615387 Semarang 50185

PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini:


Judul : Strategi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru
Penulis : Rosinita Nabila Dewi
NIM : 1803036052
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Program Studi : S1

telah diujikan dalam sidang *munaqasyah* oleh Dewan Penguji Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam.

Semarang, 07 Januari 2025

DEWAN PENGUJI

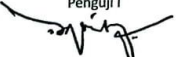
Ketua Sidang,


Prof. Dr. H. Fahah Syukur, M.Ag.
NIP: 196812121994031003


Sekretaris Sidang


Baqiyatush Sholihah, S.Th.I., M.Si.
NIP: 19860627202312032


Penguji I


Dr. Agus Sutivono, M.Ar.
NIP: 197307102005011004

Penguji II


Ruzuh Sa'asati, M.Pd.
NIP: 19910426202012208

Pembimbing,


Baqiyatush Sholihah, S.Th.I., M.Si.
NIP: 19860627202312032

NOTA PEMBIMBING

NOTA DINAS

Semarang, 27 Desember 2024

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Walisongo Semarang

Di tempat

Assalamualaikum wr.wb

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan:

Judul : **Strategi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam
Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Al-Khoiriyyah Semarang**

Peneliti : Rosinita Nabila Dewi

NIM : 1803036052

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang untuk di ajukan dalam sidang munaqosah.

Wassalamualaikum wr.wb

Pembimbing



Baqiyatush Sholihah, S.Th.L., M.Si.
NIP. 19860627 202321 2032

ABSTRAK

Judul : **Strategi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Al-Khoiriyyah Semarang**
Penulis : Rosinita Nabila Dewi
NIM : 1803036052

Kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan yang penting dalam dunia pendidikan, terutama dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Al-Khoiriyyah Semarang serta mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan kepemimpinan transformasional. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, dengan pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan empat komponen utama kepemimpinan transformasional, yaitu *Idealized Influence*, *Inspirational Motivation*, *Intellectual Stimulation*, dan *Individual Consideration*. Kepala sekolah berfungsi sebagai panutan dengan menunjukkan disiplin dan etika kerja yang tinggi, memberikan motivasi dan inspirasi kepada guru melalui pengakuan dan apresiasi, serta mendorong inovasi melalui pelatihan dan pengembangan profesional. Selain itu, kepala sekolah juga memberikan perhatian individual kepada guru, mendengarkan aspirasi dan tantangan yang dihadapi.

Namun, terdapat beberapa faktor penghambat yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan transformasional, seperti belum semua guru mengikuti pelatihan, manajemen waktu yang tidak terorganisir, dan minimnya jumlah tenaga pendidik. Penelitian ini menyimpulkan bahwa meskipun terdapat tantangan, penerapan kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah di MTs Al-Khoiriyyah Semarang memiliki dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan. **Kata kunci:** *Kepemimpinan Transformasional, Kepala Sekolah, Kinerja Guru.*

TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Penulisan transliterasi huruf-huruf Arab Latin dalam skripsi ini berpedoman pada SKB Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543b/U/1987. Penyimpangan penulisan kata sandang [al-] disengaja secara konsisten supaya sesuai teks Arabnya.

ا	a	ط	ṭ
ب	b	ظ	ẓ
ت	t	ع	‘
ث	s	غ	g
ج	j	ف	f
ح	ḥ	ق	q
خ	Kh	ك	k
د	d	ل	l
ذ	ẓ	م	m
ر	r	ن	n
ز	z	و	w
س	s	ه	h
ش	Sy	ء	’
ص	ṣ	ي	y
ض	ḍ		

Bacaan Madd:

ā = a panjang
ū = u panjang
ī = i panjang

Bacaan Diftong:

au = ^او
ai = ^اي
iy = ^اي

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'ālamīn, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, nikmat, taufiq, hidayah serta inayah-Nya kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Strategi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Al-Khoiriyyah Semarang”**. Skripsi ini disusun guna memenuhi tugas dan persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang. Sholawat serta salam senantiasa penulis haturkan kepada junjungan kita baginda Nabi Muhammad SAW, yang telah menjadi suri tauladan bagi kita, beserta keluarga, sahabat- sahabat dan seluruh pengikutnya.

Dengan kerendahan hati dan kesadaran penuh, dalam hal ini penulis ingin menyampaikan ucapan rasa terimakasih penulis kepada semua pihak yang telah memberikan pengarahan, bimbingan, batuan serta do'a yang sangat berharga kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Rasa hormat dan terima kasih yang mendalam penulis haturkan kepada :

1. Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang. Prof. Dr. H. Nizar, M.Ag
2. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang. Prof. Dr. Fatah Syukur, M. Ag.

3. Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dan Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam. Dr. Hj. Nur Asiyah, M. SI., dan Baqiyatush Sholihah, S.Th.I., M.Si., yang telah memberikan arahan serta saran dalam penyusunan skripsi ini.
4. Dosen pembimbing. Ibu Baqiyatush Sholihah, S.Th.I., M.Si., yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk memberikan bimbingan, arahan, motivasi, dan saran sehingga proses penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Semoga rahmat dan keberkahan selalu mengiringi langkah beliau.
5. Wali Dosen, Bapak Ikhrom, M. Ag., dan segenap dosen MPI yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
6. Kepala Sekolah MTs Al-Khoiriyyah Semarang. Bapak Zubaedi, S. Pd.I., Gr., beserta para tenaga pendidik yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan telah berkenan membantu keterangan data dalam proses penelitian.
7. Orang tua tercinta, Bapak Rus Budihartono, S.E., dan Ibu Dra. Erlina, yang selalu memberikan semangat dan doa tiada henti serta ketiga kakakku tersayang Rosfiana Rizky Salsabila, Rusbandy Yahya, Rusyaldi Yahya yang selalu mendoakan dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Sahabat seperjuanganku Yesi Noor Azurawati, Irna Latifatul Khoiriyyah, Ninda Mujayanah, Reyhana Zulfa, Dinda Intan, Shafira Azmi, Salsabila Qurrata yang selalu membantu dan mensupport penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

9. Teman-teman relawan bespro Baznas Kota Semarang, khususnya angkatan 10 dan 11.
10. Teman-teman Karang Taruna Kelurahan Mugassari.
11. Rekan Panwaslucam Semarang Selatan, khususnya para PKD.
12. Teman-teman keluarga Manajemen Pendidikan Islam Angkatan 2018, khususnya teman-teman MPI-B.
13. Semua pihak yang telah ikut serta membantu, mengarahkan dan memotivasi dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
NOTA PEMBIMBING.....	iv
ABSTRAK.....	v
TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II	10
A. Deskripsi Teori.....	10
B. Kajian Pustaka.....	39
C. Kerangka Berpikir	47
BAB III.....	49
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	49
B. Waktu dan Tempat Penelitian.....	50
C. Sumber Data.....	51

D. Fokus Penelitian	52
E. Teknik Pengumpulan Data.....	53
F. Uji Keabsahan Data.....	55
G. Teknik Analisis Data	56
BAB IV	58
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	58
B. Deskripsi Data.....	67
C. Analisis Data.....	88
D. Keterbatasan Penelitian	107
BAB V	108
A. Kesimpulan	108
B. Saran	112
C. Kata Penutup.....	113
DAFTAR PUSTAKA.....	114
LAMPIRAN-LAMPIRAN	120
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	134

DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Struktur Organisasi.....	64
Tabel 4. 2 Data Tenaga Pendidik dan Kependidikan.....	65
Tabel 4. 3 Fasilitas Sekolah.....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	448
Gambar 4. 6 Instrumen Penilaian Kinerja Guru.....	84
Gambar 4. 6 Hasil Supervisi Kinerja Guru	87

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I Pedoman Wawancara Kepala Sekolah.....	120
LAMPIRAN II Pedoman Wawancara Wakil Kepala Sekolah	121
LAMPIRAN III Pedoman Wawancara Guru	122
LAMPIRAN IV Data Asatidz yang Mendapatkan Reward.....	123
LAMPIRAN V Data Asatidz Sertifikasi.....	124
LAMPIRAN VI Data Guru yang Mengikuti Pelatihan.....	125
LAMPIRAN VII Surat Izin Riset UIN Walisongo.....	126
LAMPIRAN VIII Surat Izin Riset MTs Al-Khoiriyyah	127
LAMPIRAN XI Nilai Bimbingan Skripsi.....	128
LAMPIRAN X Dokumentasi Penelitian.....	129

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan suatu usaha yang dilakukan dalam mengembangkan potensi peserta didik melalui kegiatan pembelajaran, sehingga muncul perubahan yang positif pada diri peserta didik tersebut. Di samping itu pendidikan merupakan strategi dalam mengangkat harkat dan martabat suatu bangsa. Pendidikan merupakan pilar utama dalam suatu negara yang dibutuhkan pada setiap unsur kehidupan seperti, sosial, ekonomi, teknologi, budaya, hukum dan keamanan. Pendidikan memegang peranan penting dalam mewujudkan suatu negara maju dan dapat bersaing dengan negara lain. Hal tersebut sesuai dengan UU No 20 Tahun 2003 mengenai Sistem Pendidikan Nasional pasal 3 yang menyatakan bahwa:

Pendidikan nasional merupakan fungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak

mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.¹

Dalam mewujudkan tujuan pendidikan di atas, kinerja guru menjadi salah satu faktor kunci dalam menentukan kualitas pendidikan. Sebagai pengajar guru harus memiliki kemampuan yang meliputi penguasaan materi pelajaran, penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, dengan penguasaan tersebutlah guru dapat menyesuaikan diri dan berkepribadian dalam melaksanakan tugasnya, di samping itu guru merupakan pribadi yang mudah berkembang dan bersifat dinamis.² Hal tersebut tertuang dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menjelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional yang memiliki tugas utama dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal, mulai dari pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, hingga pendidikan menengah.³

Kinerja guru di sekolah dilihat dari perilaku guru dalam mengajar dan melaksanakan pekerjaannya. Menurut Amini dkk. (2021), guru

¹ Undang-undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional

² Abdul Qadir Muslim., dkk., *Model Penilaian Kinerja Guru*, Jurnal: Al-Ta'dib (Vol. 11 No. 1, Januari-Juni, 2018), hlm. 39.

³ Edy Syahputra., dkk., "*Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMA Negeri 1 Stabat*", Jurnal Ilmiah Magister Manajemen (Vol. 6 No. 2 September, 2023), hlm. 158

akan terlihat berkinerja baik di kelas jika memiliki kompetensi berikut: 1) kemampuan mendekati dan melihat permasalahan pendidikan dari perspektif masyarakat global; 2) kemampuan bekerja sama dan bertanggung jawab dengan orang lain sesuai dengan peran dan tugasnya dalam masyarakat; 3) kemampuan berpikir kritis dan metodis; dan 4) keinginan untuk selalu meningkatkan kemampuan intelektual sesuai dengan tuntutan zaman yang selalu berubah. Hal ini dilakukan dalam upaya membantu siswa mencapai tujuan pembelajaran mereka dan menerima pendidikan yang berkualitas tinggi dan efisien. Guru harus mengembangkan diri dengan baik agar dapat memiliki kompetensi tersebut.⁴

Menurut Kompri (2015), kinerja guru merupakan suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya disekolah dan menggambarkannya dengan suatu perbuatan selama melakukan aktivitas pembelajaran.⁵ Dengan demikian kinerja guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan proses pembelajaran dan pendidikan di sekolah. Peran guru dalam meningkatkan mutu pendidikan bukan hanya sebagai “pengajar” yang melakukan *transfer of knowledge* tapi juga sebagai “pendidik” yang melakukan *transfer of values* dan sekaligus menjadi “pembimbing”

⁴ Cira Nussy Palembang., dkk., “*Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*”, Jurnal Pendidikan Tambusai (Vol. 7 No. 3, 2023)

⁵ Mohamad Muspawi, *Strategi Peningkatan Kinerja Guru*, Jurnal Ilmiah Universitas Batngihri Jambi, (21 (1), Februari 2021), hlm. 102.

yang mengarahkan dan menuntun siswa dalam pembelajaran.⁶ Namun untuk mencapai kinerja yang optimal, guru memerlukan dukungan yang kuat dari pihak kepala sekolah sebagai pemimpin dan pengelola di lingkungan sekolah.

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu pendekatan yang dapat diterapkan oleh kepala sekolah untuk menginspirasi dan memotivasi guru. Dalam ranah pendidikan, kepemimpinan transformasional kepala sekolah telah diidentifikasi merupakan faktor kunci untuk meningkatkan mutu kinerja guru dan secara luas diakui memiliki dampak yang positif terhadap prestasi akademik siswa.⁷ Menurut Burns (1978), kepemimpinan transformasional adalah kemampuan pemimpin untuk mengubah nilai, kepercayaan, dan tujuan pengikut, sehingga tercipta semangat kolaboratif dalam mencapai tujuan bersama.⁸ Kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional terus berusaha untuk menciptakan visi bersama, mendengarkan dan memperhatikan kebutuhan guru, serta mendorong mereka untuk berinovasi dalam

⁶ Muhammad Taufik B.K., *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja*, Jurnal Wahana Karya Ilmiah (Vol. 3 No. 2 Juli-Desember 2019), hlm. 466.

⁷ Futika Permatasari., dkk., “*Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Mutu Kinerja Guru: Studi Meta Analisis*”, Indonesian Journal of Humanities and Social Sciences (Vol. 4 Issues. 3 November 2023), hlm. 924

⁸ Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.

paktik pembelajaran. Hal tersebut sangat penting dalam membangun rasa percaya diri dan loyalitas guru kepada sekolah.⁹

Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah yang menjadi pemimpin transformasional tidak hanya fokus pada manajemen administratif, tetapi juga berperan dalam pengembangan profesionalisme guru. Hal ini sejalan dengan temuan yang menyatakan bahwa pemimpin yang mampu membangun hubungan interpersonal yang baik dengan guru, akan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja mereka (Leithwood & Jantzi, 2000).¹⁰ Selain itu lingkungan kerja positif yang diciptakan melalui kepemimpinan transformasional dapat mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya.

Konsep kepemimpinan transformasional menjelaskan pemimpin yang sukses merupakan pemimpin yang berkomitmen kepada pengikutnya dalam membangun nilai organisasi, mengembangkan visi organisasi, melakukan perubahan, dan mencari terobosan baru guna meningkatkan produktivitas organisasi.¹¹ Kepemimpinan perlu menjadi perhatian utama karena melalui kepemimpinan yang baik

⁹ Bahar Agus Setiawan, *Transformational Leadership (Ilustasi di Bidang Pendidikan)*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. xiv

¹⁰ Leithwood, K., & Jantzi, D. (2000). *Transformational Leadership Effects: A Full-Range of Leadership Approach Educational Administration Quarterly*, 36(5), 658-688

¹¹ Astri Ayu Lestari., dkk., *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di SMK Diponegoro 1 Jakarta Timur*, Jurnal Pendidikan Intelektium (Vol. 1 No. 1 Maret, 2020), hlm. 12.

diharapkan terwujudnya tenaga yang berkualitas dalam berbagai bidang, baik sebagai pemikir, maupun sebagai pekerja (Atmodiwirio, 2000). Dunia pendidikan memiliki peranan penting dalam menciptakan generasi-generasi yang unggul dan berdaya guna. Oleh karenanya, kepemimpinanlah yang menjadi ujung tombak keberhasilan dalam manajemen pendidikannya.¹²

Berdasarkan hasil observasi dengan kepala sekolah MTs Al-Khoiriyyah Semarang menyatakan bahwa guru di sekolah ini masih kurang optimal dalam menjalankan tugasnya, hal ini dapat dilihat dari: *Pertama*, kurangnya antusias guru dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan profesional. Akibatnya guru cenderung mengalami *stagnan* (tidak maju), karena merasa lebih nyaman dengan pola kerja lama. *Kedua*, manajemen waktu yang tidak terorganisir. Hal ini terjadi karena guru terlalu sering menerima tugas tambahan atau tanggung jawab baru tanpa mempertimbangkan kapasitas waktu, akibatnya beban kerja berlebihan dan waktu yang tidak terkelola dengan baik dan efisien. *Ketiga*, keterbatasan sumber daya manusia. Akibatnya guru harus menangani lebih banyak siswa, kelas, atau mata pelajaran daripada yang seharusnya.

Hal tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi kepala sekolah mengenai langkah dan strategi yang diterapkan dalam meningkatkan

¹² Leni Nurmiyati, “Kepemimpinan Transformasional Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Anak Usia Dini”, (Al –Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol.03 No.02 (2019) :13-24)

kinerja guru. Dalam rangka mencari solusi dari permasalahan tersebut kepala sekolah ikut berperan sebagai pengatur strategi dalam meningkatkan kinerja guru, karena kepala sekolah bertanggungjawab penuh dalam mengoptimalkan dan meningkatkan kualitas kinerja guru guna peningkatan mutu sekolah. Apabila guru menerapkan disiplin dan etos kerja yang tinggi, maka akan menciptakan inovasi baru untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul *“Strategi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Al-Khoiriyyah Semarang”*.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana penerapan strategi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru di MTs Al-Khoiriyyah Semarang?
2. Apa saja tantangan yang dihadapi kepala sekolah dalam upaya menerapkan strategi kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan kinerja guru di MTs Al-Khoiriyyah Semarang?
3. Bagaimana hasil dari peningkatan kinerja guru di MTs Al-Khoiriyyah Semarang?

C. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis strategi kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru melalui pendekatan kepemimpinan transformasional di Mts Al-Khoiriyyah Kota Semarang.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor pendukung dan faktor penghambat kepemimpinan transformasional dalam upaya meningkatkan kinerja guru di Mts Al-Khoiriyyah Kota Semarang.
- c. Untuk mengetahui peningkatan kinerja guru di MTs Al-Khoiriyyah Semarang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritik
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan para guru dalam kegiatan belajar mengajar.
 - b. Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam penelitian berikutnya yang sejenis.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan dijadikan sebagai bahan pengetahuan bagi pembaca terutama bagi lembaga pendidikan.

- b. Bagi Sekolah, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja guru di Mts Al Khoiriyyah Semarang.
- c. Bagi Guru, hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan dan pertimbangan pemikiran, khususnya dalam peningkatan kinerja guru.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

a. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan asal katanya kepemimpinan transformasional tersusun atas kata kepemimpinan dan transformational. Kepemimpinan adalah gaya atau cara atau teknik yang digunakan oleh pemimpin dalam mempengaruhi pengikut atau bawahannya untuk melakukan kerja sama dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sedangkan transformasional menerangkan tentang adanya sifat perubahan dari satu bentuk ke bentuk yang lain. Asal kata transformasional adalah '*to transform*', artinya mentransformasi, yaitu mengubah sesuatu menjadi berbeda dengan yang sebelumnya.

Dengan demikian, menurut Harbani (2008: 106) “Kepemimpinan transformasional mengandung makna mengubah pengikut atau bawahan yang dipimpin untuk dibawa kearah pengembangan organisasi.¹³ Kemudian Robbins (2017:261) berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional merupakan

¹³ Iwa Kuswaeri, Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, TARBAWI Volume 2, No. 02, (Juli – Desember, 2016), hlm. 3.

kepemimpinan yang dapat menyadarkan serta membantu para pengikut atas permasalahan mereka dengan melihat permasalahan lampau (lama) dan menggunakan cara yang baru, serta membangkitkan semangat dan menginspirasi para pengikut dalam mencapai tujuan kelompok.¹⁴ Menurut Burn, menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional sebuah proses antara pemimpin dan bawahan dalam mengembangkan tingkat moralitas dan motivasi yang tinggi.¹⁵

Bernard Bass dalam kaitannya dengan kepemimpinan transformasional berpendapat bahwa: *“Transformational leaders transform the personal values of followers to support the vision and goals of the organization by fostering an environment where relationships can be formed and establishing a climate of trust in which visions can be shared”*. Sedangkan secara operasionalnya Bernard Bass memaknai bahwa kepemimpinan transformasional adalah *“Leadership and performance beyond expectations”*.

Penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin transformasional harus mampu mentransformasikan secara optimal tentang sumber daya organisasi dalam rangka

¹⁴ Frank Endang Sari, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, (Jurnal Pendidikan Rokania Volume 6 No 3 (November, 2021)), hlm. 346

¹⁵ Mei Hardika Senny., dkk., *Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen PAUD di Kecamatan Sidorejo Salatiga*, (Scholaria: Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Vol. 8 No. 2, Mei, 2018), hlm. 200

mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target yang telah ditentukan. Seperti: Sumber daya manusia, fasilitas, dana, dan factor eksternal organisasi. Sedangkan dalam indikatornya, dengan cara memberikan pembaharuan, memberi teladan, mendorong kinerja bawahan, mengharmoniskan lingkungan kerja, memberdayakan bawahan, bertindak atas sistem nilai, serta meningkatkan kemampuan dan mampu menghadapi dalam situasi yang rumit.¹⁶

Menurut teori Kouzes dan Posner, pemimpin transformasional adalah pemimpin yang harus mampu memberikan contoh kepada bawahannya, menjadikan panutan bagi bawahannya, dapat menginspirasi untuk karyawan, mengarahka bawahan kearah yang lebih jauh, memberikan motivasi yang kuat bagi karyawan agar kinerja karyawan tersebut bagus, serta siap untuk menerima tantangan kedepannya bagi pemimpin, karyawan serta seluruh isi di suatu organisasi.

Robbins dan Coutler, mengartikan kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi dan mampu memberi pengaruh luar biasa

¹⁶ Nur 'Aida Sofiah Sinaga., dkk., *Konsep Kepemimpinan Transformasional*, (Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia, Juli 2021, 1 (7), hlm. 843.

dalam diri para pengikutnya.¹⁷ Yukl memaparkan kepemimpinan transformasional sebagai proses yang mempengaruhi keseluruhan anggota organisasi dan dapat memberikan pengaruh yang besar dalam bangunan organisasi. Kemudian Bass menjelaskan bahwa dampak dari penerapan kepemimpinan transformasional yakni pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, serta kesetiaan kepada pemimpin. Pemimpin dengan karakteristik transformasional, lebih cenderung mendorong para pengikut melakukan yang lebih dari pada sebelumnya.¹⁸

Jadi dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat didefinisikan sebagai kemampuan pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Dengan sikap kepemimpinan yang ditunjukkan oleh kepala sekolah, maka kinerja guru akan meningkat dan dengan begitu para guru akan meningkatkan produktivitas kerja disekolah tersebut.¹⁹

¹⁷ Candra Aji Baskoro, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*, (Management Analysis Journal 3, 2014), hlm. 3

¹⁸ Fitri Wahyuni, *Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan Islam*, (Southeast Asian Journal of Islamic Education Management Vol. 2 No. 2, 2021), hlm. 151

¹⁹ Army Cahaya Putra Rustamaji., dkk., “*Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Kinerja Guru SMK Swasta di Jakarta Timur*”. (Jurnal Pendidikan Ekonomi & Bisnis, 5 (2) 2017). Hlm. 150.

b. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Kekhasan kepemimpinan transformasional adalah cara pandang terhadap sebuah nilai yang lebih dari biasanya, dan hal ini mampu merangsang semua elemen organisasi atau lembaga untuk bergerak bersama-sama mencapai tujuan yang diinginkan. Tichy dan Devana (dalam Luthans, 2006: 653) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki karakteristik sebagai berikut.

1) Mereka mengidentifikasi dirinya sendiri sebagai alat perubahan.

Mereka memiliki peran sebagai katalisator atau pendorong perubahan yang bertujuan memicu transformasi atau perbaikan, serta berkomitmen dalam menciptakan perubahan.

2) Mereka berani.

Seorang pemimpin yang tidak hanya memiliki visi untuk mengubah suatu organisasi atau sistem, tetapi juga memiliki keberanian untuk mengambil tindakan nyata dalam mewujudkan visi tersebut.

3) Mereka mempercayai orang lain

Mereka meyakini bahwa setiap individu memiliki potensi yang besar dan mampu mencapai hasil yang luar biasa jika diberikan kesempatan dan dukungan yang tepat.

4) Mereka motor penggerak nilai

Seorang pemimpin yang menginspirasi dan membudayakan nilai positif dalam organisasi. Mereka adalah jantung perubahan, mendorong seluruh anggota organisasi untuk mengadopsi nilai-nilai baru yang sejalan dengan visi dan misi organisasi.

5) Mereka pembelajar sepanjang masa

Seorang pemimpin yang tidak pernah berhenti belajar dan mengembangkan diri, mereka menyadari bahwa dunia terus berubah dengan cepat, dan untuk tetap relevan dan efektif, seorang pemimpin harus selalu mengikuti perkembangan terbaru di bidangnya.

6) Mereka memiliki kemampuan menghadapi kompleksitas, ambiguitas dan ketidakpastian.

Seorang pemimpin yang memiliki kemampuan khusus dalam menangani situasi yang tidak pasti, rumit dan penuh teka-teki. Sehingga dalam praktiknya mereka mampu menganalisis situasi yang kompleks, serta mereka tidak merasa terintimidasi oleh informasi yang tidak lengkap atau situasi yang tidak jelas.

7) Mereka visioner

Seorang pemimpin yang tidak hanya melihat kondisi saat ini, tetapi juga mampu membayangkan masa depan organisasi, mereka memiliki kemampuan untuk merumuskan

visi yang jelas, menginspirasi, dan realistis tentang arah yang dituju oleh organisasi tersebut.

Ketujuh karakteristik pemimpin transformer di atas memberikan jaminan akan perubahan yang mendasar, berstruktur, dan sistemik.²⁰ Menurut Bass, kepemimpinan transformasional dikaitkan dengan beberapa dimensi diantaranya: *Pertama*, sifat karismatik yaitu ciri-ciri unggul dan tingkah laku unggul pemimpin seperti sanggup berkorban demi organisasi, menunjukkan keyakinan dan kewibawaan, berpegang kuat pada nilai-nilai organisasi dan menekankan kepada pentingnya mempunyai misi bersama. *Kedua*, sifat kekuatan membangkitkan inspirasi yaitu pemimpin mencetuskan ide kepada para bawahan dengan memberikan stimulus dan menjelaskan tujuan yang hendak dicapai, Hal berikut akan membangkitkan rasa ingin berusaha dengan lebih gigih untuk mencapai prestasi tinggi.

Ketiga, sifat kemahiran dalam mengembangkan intelektual para bawahan secara aktif dengan memberikan dorongan kepada bawahan agar mengkaji dan menilai keadaan lama, mengikut perspektif yang baru. *Keempat*, bersifat tenggang rasa secara individu, yaitu pemimpin senantiasa mendengar, berbincang serta menolong, menyelesaikan masalah, dan perkara yang bersifat

²⁰ Urip Triyono, *Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan (Formal, Non formal, Informal)*, (Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2019), hlm. 104-105.

pribadi.²¹ Dalam rangka menggerakkan orang lain untuk mau bekerja atau mengikuti secara sukarela, maka para pemimpin atau manajer harus memiliki satu hal yang paling penting yaitu adanya keteladanan atau charisma. Allah berfirman dalam surat Ali Imran ayat 159:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ (١٥٩)

Artinya: “Maka berkat rahmat Allah engkau (Nabi Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Seandainya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka akan menjauh dari sekitarmu. Oleh karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampuna untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam segala urusan (penting). Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang bertawakal” (QS.3:159).

Bersikap lemah lembut, bersifat pemaaf, rendah hati dan suka bermusyawarah dalam segala urusan untuk mengambil putusan adalah rangkaian sifat pemimpin dalam hubungan dengan para bawahan, sehingga mereka segan melakukan pekerjaannya. Dengan kata lain keteladanan pemimpin atau manajer dalam

²¹ Iwa Kuswaeri, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah...* hlm. 5-6.

hubungan timbal baliknya dengan para bawahan merupakan salah satu penggerak mereka dalam setiap pekerjaan.²² Jadi dapat disimpulkan dalam ayat tersebut bahwa, pemimpin yang transformasional adalah pemimpin yang memberikan teladan yang sangat relevan dan mereka yang mampu menggabungkan kelembutan, pelayanan, inspirasi, dan partisipasi dalam memimpin.

c. Komponen Kepemimpinan Transformasional

Komponen merupakan kapling-kapling yang saling melengkapi, apabila tidak terpenuhi, akan dianggap gagal apapun itu. Dengan itu komponen harus lengkap apabila ingin meraih hasil yang diinginkan. (Bass & Riggio, 2006) berpendapat bahwa transformasional leader dapat mencapai hasil superior melalui penerapan empat komponen dari kepemimpinan transformasional, meliputi:

- 1) Pengaruh ideal—*idealized influence* (II). Perilaku-perilaku pemimpin harus dapat memberikan teladan bagi para pengikut. Keteladanan tersebut akan menjadikan pemimpin semakin dikagumi, dihormati, dan dipercaya oleh para pengikut.

²² Syafruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, (Ciputat: Ciputat Press, 2005), hlm. 197-198

- 2) Motivasi inspirasional—*Inspirational Motivation* (IM).
Leader/ pemimpin menginspirasi performa para pengikut dengan memberikan makna atas keberadaan mereka dan memberikan tantangan yang memotivasi sehingga dalam hal ini, pin mendorong semangat antusiasme dan optimisme para pengikut mereka.
- 3) Stimulasi intelektual—*Intellectual Stimulation* (IS).
Pemimpin berupaya memunculkan kreativitas dan inovatif pengikut melalui pendekatan berbeda yang dilakukan dalam menyelesaikan suatu persoalan.
- 4) Pertimbangan individual—*Individualized Consideration* (IC).
Para pemimpin bertindak sebagai mentor/ pelatih dengan memperhatikan kebutuhan pencapaian dan pertumbuhan karir setiap pengikutnya.

Dari berbagai hasil penelitian di bidang kepemimpinan transformasional, dapat dipahami bahwa komponen kepemimpinan ini sesuai untuk diterapkan dalam lingkup lembaga pendidikan. Dengan keempat bentuk komponen kepemimpinan transformasional ini, para pemimpin dapat menginspirasi pengikut mereka untuk dapat berkinerja melebihi kepentingan dan keterbatasan mereka sendiri.²³

²³ Binti Nasukah, “*Kepemimpinan Transformasional Dalam Tinjauan Sejarah dan Perkembangan Kajiannya Pada Bidang*

d. Prinsip Kepemimpinan Transformasional

Prinsip merupakan acuan atau pedoman yang menjadi ciri khas tersendiri. Artinya kepemimpinan transformasional mempunyai ciri khas tersendiri dalam kepemimpinannya yang membedakan dengan pihak lain. Menurut Rees (2001), Terdapat tujuh prinsip dalam menciptakan kepemimpinan transformasional yang sinergis, yaitu:

1) Simplifikasi

Kemampuan serta ketrampilan seorang pemimpin dalam mengemukakan visi secara jelas dan praktis menjadi hal yang penting untuk diimplementasikan.

2) Motivasi

Kemampuan untuk berkomitmen terhadap visi yang telah dijelaskan dan dikemukakan oleh seorang pemimpin.

3) Fasilitasi

Mampu secara efektif memfasilitasi “pembelajaran” yang terjadi dalam organisasi secara kelembagaan, kelompok, dan individual. Hal tersebut akan menambah wawasan intelektual setiap orang yang terlibat.

Pendidikan”, (Jurnal Kepemimpinan dan Kepengurusan Sekolah Vol.6, No. 1, Maret 2021), hlm. 43-44

4) Inovasi

Kemampuan untuk secara berani dan bertanggung jawab melakukan suatu perubahan apabila diperlukan dan menjadi suatu tuntutan dengan perubahan yang terjadi. Dalam suatu organisasi yang efektif dan efisien, setiap orang yang terlibat perlu mengantisipasi perubahan dan tidak takut akan perubahan tersebut.

5) Mobilitas

Kemampuan dalam mengerahkan semua sumber daya yang ada untuk melengkapi dan memperkuat pengikutnya yang penuh dengan tanggung jawab penuh dalam mencapai visi dan tujuan.

6) Siap Siaga

Kemampuan untuk selalu siap belajar tentang diri sendiri serta siap dalam menyambut perubahan dengan paradigma yang positif.

7) Tekad

Tekad bulat untuk selalu menyelesaikan sesuatu dengan baik dan tuntas. Untuk itu, perlu dukungan dari pengikut berupa pengembangan disiplin, spiritualitas, emosi dan fisik serta komitmen yang tinggi.²⁴

²⁴ Mei Hardika Senny., dkk., Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen PAUD di Kecamatan Sidorejo

Jadi dapat disimpulkan, adanya prinsip dalam kepemimpinan transformasional bertujuan untuk memotivasi bawahan agar berbuat lebih baik dalam meningkatkan kepercayaan dan keyakinan diri yang berpengaruh pada peningkatan kerja.

e. Implementasi Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan memegang peranan kunci bagi keberhasilan penyelenggaraan Pendidikan baik formal, non-formal, maupun informal. Implementasi gaya kepemimpinan transformasional dapat diterapkan pada segala level lembaga Pendidikan, baik pendidikan usia dini maupun pendidikan usia dewasa di perguruan tinggi.

Agar kepemimpinan dapat berjalan secara efektif dan efisien, perlu prosedur dan tata aturan implementasinya. Apalagi gaya kepemimpinan yang memiliki gaya dobrak kuat seperti gaya kepemimpinan transformasional, perlu diberikan rambu-rambu yang jelas dan tegas agar penerapan roh transformasi dapat berlangsung secara optimal pada setiap lini dan bagian organisasi Pendidikan. Rambu-rambu ini akan menjadi pedoman dalam mengimplementasikan idealism dan karakteristik gaya

kepemimpinan dalam sebuah lembaga atau organisasi, terutama dalam bidang kepemimpinan Pendidikan.

Menurut Yukl (2011) ada beberapa pedoman tentatif yang merupakan langkah-langkah kerja yang perlu diimplementasikan pada para pemimpin yang berusaha menginspirasi dan memotivasi pengikut atau bawahannya. Pedoman untuk menerapkan pola kepemimpinan transformasional dalam Lembaga atau organisasi antara lain sebagai berikut:

1) Mengaktualisasikan Visi

Para pemimpin transformasional harus memperkuat visi yang ada, atau membangun komitmen terhadap sebuah visi baru dalam lembaga atau organisasi yang dikendalikan.

2) Menjelaskan Pencapaian Visi

Para pemimpin transformasional harus mampu meyakinkan kepada bawahannya bahwa visi itu sangat mungkin untuk dicapai atau direalisasikan, dan membuat hubungan yang jelas dengan strategi yang dapat dipercaya untuk mencapainya.

3) Bertindak Rahasia dan Optimistis

Pemimpin transformer melakukan perubahan secara pribadi baik terstruktur maupun tidak terstruktur. Tindakan terstruktur adalah tindakan yang diungkapkan, dijadwalkan, dan diekspresikan langkah-langkahnya. Sedangkan tindakan tidak terstruktur merupakan tindakan yang tidak berpatokan

pada ungkapan eksplisit, tidak procedural, dan bersifat incidental-sitasional.

4) Memperlihatkan keyakinan terhadap pengikut

Pemimpin harus memberikan motivasi dan keyakinan kepada bawahan bahwa mereka dapat mencapai visi yang telah ditetapkan, sehingga para anggota sadar dan yakin bahwa mereka dapat memperoleh keberhasilan.

5) Menggunakan tindakan dramatis dan simbolis

Tindakan dramatis dan simbolis dapat dilakukan oleh pemimpin Lembaga dengan konsisten hadir 5 menit sebelum jam kerja dimulai. Nilai kedisiplinan dalam hal jam kerja sebenarnya yang hendak ditonjolkan dalam tindakan dan perilaku simbolis ini.

6) Memimpin dengan keteladanan

Perilaku sehari-hari seorang pemimpin selalu disorot oleh bawahannya dan cenderung untuk ditiru dan dijadikan acuan.

7) Pendelegasian Wewenang

Memberikan kewenangan berarti mendelegasikan kewenangan, tanggung jawab, dan memberikan keleluasaan kepada orang lain atau bawahan untuk melakukan suatu tindakan dalam rangka mencapai visi organisasi.

Ketujuh poin di atas merupakan pedoman yang sekaligus menjadi langkah-langkah strategis implementasi

kepemimpinan transformasional dalam dalam menggerakkan lembaga atau organisasi pendidikan.²⁵

2. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja

Secara bahasa kinerja berasal dari bahasa Inggris, yaitu “*job performance*” atau “*actual performance*” yang berarti prestasi kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang atau suatu institusi. Secara etimologis *performance* berasal dari kata “*to perform*” yang berarti menampilkan atau melaksanakan.²⁶ Menurut Rivai (2004), kata kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang diartikan sebagai tingkat atau keberhasilan seseorang secara menyeluruh selama periode tertentu dalam pelaksanaan tugas. Kemudian Samsudin (2006), menyatakan bahwa kinerja merupakan tingkat pelaksanaan tugas yang dicapai seseorang dengan kemampuan yang ada dan Batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara itu Mulyasa (2004), mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja untuk kerja.²⁷

²⁵ Urip Triyono, *Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan (Formal, Non Formal, Informal)...*, hlm. 125-137

²⁶ Muhamad Taufik B.K, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru...*, hlm. 469

²⁷ E-book: Didi Pianda, *Kinerja Guru*, (Sukabumi: CV Jejak, 2018), hlm. 12-13

Menurut August W. Smith, seperti yang dikutip Sedarmayanti (1995: 50), kinerja adalah "*output drive processes, human or otherwise*", yang berarti kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Menurut Prawirosentono (1999:2), *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral serta etika. Sepemikiran dengan pengertian tersebut, Alamsyah dan Muslim (2006: 9) mendefinisikan kinerja sebagai prestasi yang dicapai seseorang atau sekelompok orang, dan lembaga terkait dengan posisi dan peran yang dimilikinya. Pengertian kinerja di atas menunjukkan bahwa kinerja identik dengan prestasi kerja.²⁸

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pekerja sesuai dengan bidang pekerjaannya.

²⁸ Nyayu Khodijah, "*Kinerja Guru Madrasah dan Guru Pendidikan Agama Islam Pasca Sertifikasi di Sumatera Selatan*", (Cakrawala Pendidikan, Februari 2013, Th. XXXII, No. 1), hlm. 92

b. Pengertian Kinerja Guru

Raisyifa dan Sutani (2016) berpendapat bahwa “kinerja guru adalah upaya guru dalam melaksanakan tugasnya memebrikan materi ilmu pengetahuan yang dimilikinya melalui proses perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, penilaian pembelajaran dan juga upaya guru aga siswa mampu memahami ilmu atau materi pelajaran yang diberikan oleh guru tersebut sehingga terjadinya hasil belajar yang baik.²⁹ Menurut Supardi (2013) kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran. Kempa (2015) mengatakan kinerja guru adalah keseluruhan perilaku guru dalam mencapai tujuan dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya baik sebagai pengajar, pelatih, pembimbing, pembinaan dan pendidik siswa, sehingga dari penguasaan tugas pokok tersebut dapat meningkatkan profesi guru dalam mengajar.³⁰

²⁹ Muhamad Taufik B.K, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru...*, hlm. 469-470

³⁰ Mohamad Muspawi, *Strategi Peningkatan Kinerja Guru...*, hlm. 102

Adapun kriteria kinerja guru yang dapat mencapai prestasi kerjanya lebih diarahkan pada kompetensi guru sebagaimana tercantum dalam penjelasan Peraturan Pemerintah No.19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, dalam hal ini kompetensi guru meliputi empat kompetensi, yaitu: *Pertama*, kompetensi pedagogik, adalah kemampuan dalam mengelola peserta didik. *Kedua*, Kompetensi Kepribadian, merupakan kemampuan kepribadian. *Ketiga*, Kompetensi Profesional, merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam. Keempat, Kompetensi Sosial, yaitu kemampuan pendidik sebagai bagian dalam masyarakat.

Seorang guru dianggap memiliki kinerja yang baik apabila ia memiliki keempat kompetensi tersebut di atas, sehingga mampu untuk melaksanakan tugas sebagai pendidik sesuai yang dituntut oleh organisasi dalam hal ini adalah sekolah. Dari uraian tentang kinerja guru di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sebagai pendidik, Kinerja atau prestasi

kerjanya dapat dikatakan baik apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.³¹

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan suatu hal yang dihasilkan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan kemampuan, kecakapan, kesanggupan yang sesuai dengan standar kompetensi guru.

c. Indikator Kinerja Guru

Secara spesifik indikator kinerja guru merupakan ukuran terhadap kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran secara efektif dan efisien. Kinerja guru tentu memiliki beberapa indikator.

Indikator penilaian kinerja guru dalam Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara Nomor 16 tahun 2009, dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a) Kemampuan seseorang dalam mengkomunikasikan pengetahuan sangat bergantung pada penguasaan pengetahuan yang akan dikomunikasikannya.
- b) Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran,

³¹ Ahmad Susanto, Manajemen Peningkatan Kinerja Guru, (Jakarta: PRENDAMEDIA GROUP, 2016), hlm. 70-72.

- c) Kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran menjadi hal penting karena berkaitan langsung dengan aktivitas belajar siswa di kelas,
- d) Kemampuan melakukan evaluasi/ penilaian pembelajaran.³²

Indikator kinerja guru diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru bahwa indikator kinerja guru diukur berdasarkan:

1. Kompetensi kepribadian, yaitu kualitas pribadi guru yang mencerminkan karakter yang baik dan menjadi teladan bagi siswa.
2. Kompetensi sosial, yaitu kemampuan guru dalam berinteraksi dengan orang lain, baik sesama guru, siswa, orang tua, maupun masyarakat.
3. Kompetensi profesional, yaitu Penguasaan guru terhadap bidang studi yang diajarkan dan kemampuan untuk mengembangkan diri secara profesional.
4. Kompetensi pedagogik, yaitu kemampuan guru dalam mengelola proses pembelajaran. Ini mencakup

³² Mohamad Muspawi, "Strategi Peningkatan Kinerja Guru", Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi (Vol. 21 No. 1, Februari 2021), hlm. 102

perencanaan pembelajaran, pelaksanaan, evaluasi, dan pengembangan materi ajar.

Secara teknis indikator diartikan sebagai aspek kemampuan guru dalam; perencanaan pembelajaran, prosedur pembelajaran, dan hubungan antar pribadi. Indikator kinerja guru dalam pengelolaan pembelajaran meliputi:

1. Kemampuan merencanakan belajar mengajar.

Kemampuan ini meliputi; menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan, menyesuaikan analisa materi pelajaran, menyusun program semester, menyusun program atau pembelajaran.

2. Kemampuan melaksanakan kegiatan hasil belajar.

Kemampuan ini meliputi; tahap pra-instruksional, tahap instruksional, tahap evaluasi dan tindak lanjut.

3. Kemampuan mengevaluasi.

Kemampuan ini meliputi; evaluasi normatif, laporan hasil evaluasi, pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja guru dalam mengajar terdiri atas: 1) Perencanaan pembelajaran, 2) Pelaksanaan pembelajaran, 3) Penilaian dan evaluasi hasil pembelajaran.³³

³³ Mohamad Muspawi, “Strategi Peningkatan Kinerja Guru”..., hlm. 103-104

d. Evaluasi Kinerja Guru

Evaluasi kinerja adalah proses mengukur kinerja seseorang. Pendapat lain mendefinisikan evaluasi kinerja sebagai suatu proses penilaian, review dan pengukuran kinerja.³⁴ Menilai atau mengevaluasi kinerja guru merupakan suatu proses dalam menentukan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pokok mengajar dengan menggunakan standar tertentu. Secara garis besar standar kinerja guru masih mengacu pada Diknas mengenai rumusan 12 kompetensi dasar yang harus dimiliki guru, yaitu: (1) menyusun rencana pembelajaran; (2) melaksanakan pembelajaran; (3) menilai prestasi belajar; (4) melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik; (5) memahami landasan pendidikan; (6) memahami kebijakan pendidikan; (7) memahami tingkat perkembangan siswa; (8) memahami pendekatan pembelajaran yang sesuai dengan materi pembelajaran; (9) menerapkan kerja sama dalam pekerjaan; (10) memanfaatkan kemajuan IPTEK dalam pendidikan; (11) menguasai keilmuan dan ketrampilan sesuai

³⁴ E-Book: Erjati Abas, Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2017), hlm. 42

materi pembelajaran; (12) mengembangkan profesi (Depdikbud, 2004:7).

Kedua belas kompetensi inilah yang dapat dikaji melalui Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Aspek APKG secara umum dikelompokkan dalam tiga kemampuan, diantaranya:

- 1) Kemampuan guru dalam membuat perencanaan pengajaran yang meliputi: perencanaan pengorganisasian bahan mengajar, perencanaan pengelolaan kelas, perencanaan pengelolaan media dan sumber, perencanaan penilaian hasil belajar siswa.
- 2) Kemampuan guru dalam mengajar di kelas, yang meliputi: menggunakan metode, media dan bahan latihan, berkomunikasi dengan siswa, mendemonstrasikan khazanah metode mengajar, mendorong keterlibatan siswa dalam mengajar, mendemonstrasikan penguasaan mata pelajaran, mengorganisasikan waktu, ruang, bahan dan perlengkapan, dan evaluasi hasil belajar.
- 3) Kemampuan guru dalam mengadakan hubungan antar pribadi, yang meliputi: membantu mengembangkan sikap positif padadiri siswa, bersikap terbuka dan luwes kepada

siswa dan orang lain, serta menampilkan kesungguhan dalam proses belajar mengajar.³⁵

Hamzah B. Uno mengemukakan, tujuan dilaksanakannya evaluasi kinerja adalah untuk mendapatkan informasi yang akurat dan valid terkait kinerja seseorang dalam kurun waktu tertentu, pada suatu lembaga untuk peningkatan kompetensi atau kesejahteraan mereka.³⁶

Dari penjelasan di atas dapat dipahami bahwa evaluasi kinerja sangat penting untuk dilaksanakan. Selain memberikan informasi bagi guru tentang kelemahan dan kelebihanannya, evaluasi kinerja juga mengajarkan untuk meningkatkan dan memperbaiki kualitas kinerja agar mencapai prestasi kerja yang optimal.

e. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Guru

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).

1) Faktor Kemampuan

³⁵ E-Book: Didi Pianda, *Kinerja Guru...*, hlm. 17-18

³⁶ E-Book: Erjati Abas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru...*, hlm. 43

Secara psikologi, kemampuan guru terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge+skill), yang berarti bahwa seorang guru memiliki latar belakang pendidikan sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengerjakan tugas dan pekerjaannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi merupakan kekuatan energi, penopang/ penyokong dalam melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Suryabrata mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan dalam pribadi orang yang mendorong individu untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Membicarakan faktor yang mempengaruhi kinerja guru tidak terlepas dari faktor pendukung atau pemecahan masalah. Adapun faktor yang mendukung kinerja guru terbagi menjadi dua macam, yaitu:

1) Faktor dari dalam diri sendiri (intern), yang meliputi:

a. Kecerdasan

Kecerdasan memegang peranan penting dalam keberhasilan seorang pendidik dalam proses pembelajaran.

b. Ketrampilan dan kecakapan

Ketrampilan dan kecakapan seseorang yang berbeda, hal ini dikarenakan adanya perbedaan dari pengalaman dan latihan.

c. Bakat

Penyesuaian antara bakat dan pilihan pekerjaan dapat menjadikan seseorang bekerja dengan keahliannya.

d. Kemampuan dan minat

Kemampuan yang disertai dengan minat yang tinggi dapat dapat menunjang pekerjaan yang ditekuni.

e. Motif

Motif yang dimiliki seseorang dapat meningkatkan kinerja seseorang.

f. Kesehatan

Kesehatan dapat membantahi proses seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

g. Kepribadian

Seseorang dengan kepribadian kuat, kemungkinan tidak akan banyak mengalami

kesulitanbdannmamou menyesuaikan diri dengan lingkungan dan rekan kerja.

h. Cita-cita dan tujuan dalam bekerja

Jika pekerjaan yang diemban seseorang sesuai dengan cita-cita maka tujuan yang hendak dicapai akan terlaksana, karena bekerja dengan sungguh-sungguh, rajin, dan bekerja sepenuh hati.

2) Faktor dari luar diri sendiri (ekstern)

Yang termasuk faktor dari luar diri sendiri (ekstern) diantaranya:

a. Lingkungan keluarga

Keadaan keluarga dapat mempengaruhi kinerja seseorang, karena ketegangan dalam kehidupan keluarga dapat menurunkan semangat kerja.

b. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang dimaksudkan disini adalah situasi kerja, rasa aman, gaji yang memadai, kesempatan untuk mengembangkan karir, dll.

c. Komunikasi dengan kepala sekolah

Komunikasi yang terjadi disekolah adalah komunikasi yang efektif, jikantidak adanya komunikasi yang efektif dapat menyebabkan timbulnya salah persepsi.

3) Sarana dan prasarana

Adanya sarana dan prasarana yang memadai memudahkan guru dalam meningkatkan kinerja dan proses belajar-mengajar.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa baik dan buruknya seorang pendidik atau guru dalam proses belajar mengajar dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah supervisor dalam melaksanakan pengawasan atau supervisi terhadap kemampuan (kinerja guru).³⁷

³⁷ La Ode Ismail Ahmad, "Konsep Penilaian Guru dan Faktor yang Mempengaruhinya", (Jurnal Idaarah, Vol. 1, Juni 2017), hlm. 135-139

B. Kajian Pustaka

Dalam penulisan skripsi ini tentunya penulis membutuhkan banyak sumber informasi. Terutama informasi dari buku maupun informasi dari penelitian sebelumnya. Penulis menggali informasi dari buku, tesis, maupun skripsi yang tentunya terkait dengan judul tersebut. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang relevan untuk mendukung penelitian ini, diantaranya yaitu :

- a. Jurnal Tarbawi, Volume 2 Nomer 2, 2016. Yang ditulis oleh Iwa Kuswaeri dengan judul "*Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*". Adapun temuan dalam jurnal ini menunjukkan bahwa, kepemimpinan transformasional kepala sekolah terlihat pada: kemampuan merumuskan visi misi, dan program sekolah, berfokus pada perubahan dan pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan pendidikan, menciptakan iklim belajar yang kondusif dan meningkatkan prestasi siswa.³⁸ Persamaan skripsi yang ditulis oleh penulis dengan jurnal yang sudah dijelaskan di atas adalah sama-sama membahas mengenai konsep kepemimpinan transformasional kepala sekolah secara luas dan lebih kompleks. Namun yang membedakan dengan penelitian yang penulis angkat yaitu, fokus penelitian penulis adalah strategi kepemimpinan transformasional kepala sekolah

³⁸ Iwa Kuswaeri, "*Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*", Tarbawi (Volume 2 No. 2, 2016), hlm. 7.

dalam upaya meningkatkan kinerja guru, sedangkan artikel jurnal karya Iwa Kuswaeri ini hanya berfokus pada kepemimpinan transformasional kepala sekolah.

- b. Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 21(1), 2021. Karya Mohamad Muspawi dengan judul "*Strategi Peningkatan Kinerja Guru*". Adapun temuan dalam jurnal ini diantaranya konsep kinerja guru, indikator kinerja guru serta strategi peningkatan kinerja guru. Kinerja guru berkaitan dengan aktivitas menyeluruh guru dalam tanggung jawabnya sebagai seseorang yang mengemban amanah dan tanggung jawab dalam mengajar, mendidik, membina, dan mengembangkan para peserta didik ke arah kesuksesan yang dituju.³⁹ Persamaan skripsi yang ditulis oleh penulis dengan jurnal yang sudah dijelaskan di atas adalah sama-sama membahas tentang peningkatan kinerja guru serta upaya kepala sekolah ikut berperan dalam peningkatan tersebut. Namun yang membedakan dengan penelitian yang diteliti oleh penulis adalah peningkatan kinerja guru yang dilakukan oleh kepala sekolah tersebut tidak menggunakan gaya kepemimpinan tertentu, sedangkan dalam penelitian penulis, untuk kepala sekolah melalui gaya kepemimpinan transformasional dalam upayanya membuat strategi guna meningkatkan kinerja guru.

³⁹ Mohamad Muspawi, *Strategi Peningkatan Kinerja Guru*, Jurnal Ilmiah Universitas Batnghari Jambi, (21 (1), Februari 2021)

- c. Jurnal Muara Pendidikan, Volume 9 Nomor 1 2024. Yang ditulis oleh Jamilah, dkk. dengan judul “*Upaya Kepala Sekolah Mengatasi Hambatan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Sama rinda*”. Adapun temuan dalam jurnal ini adalah peran kepala sekolah dalam mengatasi hambatan kinerja guru melalui motivasi, supervisi, dan penyediaan fasilitas yang memadai, kemudian tantangan dalam memahami kepribadian guru dan memberikan dukungan yang memadai untuk pertumbuhan profesional.⁴⁰ Persamaan skripsi yang ditulis oleh penulis sama-sama membahas tentang peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, namun yang membedakan dengan penelitian yang penulis angkat yaitu hambatan kinerja guru dalam proses pembelajaran.
- d. Indonesian Journal Humanities and Social Sciences, Volume 4 Issue 3 2023. Yang ditulis oleh Futika Permatasari, dkk. Dengan judul “*Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Mutu Kinerja Guru: Studi Meta Analisis*”. Adapun temuan dalam jurnal ini adalah kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu kinerja guru di era pendidikan modern, dan menekankan perlunya kepala sekolah untuk menerapkan kebijakan dan strategi manajemen yang efektif untuk

⁴⁰ Jamilah., dkk., “*Upaya Kepala Sekolah Mengatasi Hambatan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Samarinda*”, Jurnal Muara Pendidikan (Vol. 9 No. 1, 2024), hlm. 144.

meningkatkan kualitas pendidikan. Kemudian kepala sekolah yang berperan sebagai pemimpin transformatif memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru, kemajuan organisasi sekolah, dan kualitas pembelajaran.⁴¹ Persamaan skripsi yang ditulis oleh penulis sama-sama membahas tentang kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru, namun perbedaannya penulis lebih berfokus pada strategi kepemimpinan transformasional kepala sekolah melalui metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif, sedangkan dalam jurnal tersebut fokus membahas tentang peningkatan mutu kinerja guru melalui metode penelitian kualitatif dengan pendekatan meta analisis.

- e. Skripsi karya Asnal Mala dengan judul “*Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Di Smp Negeri 4 Yogyakarta*”, skripsi ini membahas tentang komponen kepemimpinan transformasional yang dimiliki oleh kepala sekolah di SMP Negeri 4 Yogyakarta yang meliputi *idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, individualized consideration, dan charisma transformasional*. Fungsi komponen ini sangatlah penting dalam

⁴¹ Futika Permatasari., dkk., “*Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Mutu Kinerja Guru: Studi Meta Analisis*”, Indonesian Journal of Humanities and Social Sciences (Vol. 4 Issues. 3 November 2023), hlm. 925

mendorong perubahan dan pertumbuhan organisasi. Kepemimpinan transformasional tidak hanya sekedar mengelola suatu organisasi, tetapi juga menginspirasi dan memotivasi anggota tim untuk mencapai tujuan yang lebih besar. Persamaan dari skripsi yang ditulis oleh penulis adalah sama-sama menerangkan tentang komponen kepemimpinan transformasional. Namun perbedaannya skripsi ini hanya berfokus pada kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMP Negeri 4 Yogyakarta, sedangkan peneliti lebih fokus pada strategi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru di MTs Al-Khoiriyyah, serta faktor pendukung dan faktor penghambat kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru.⁴²

- f. Skripsi karya Ria Ayu Kusuma Wardani dengan judul *Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Profesional Guru Di Man 2 Ponorogo*, skripsi ini menjelaskan tentang peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja profesional guru dengan menerapkan tiga komponen kepemimpinan transformasional, yaitu *idealized influence*,

⁴² Asnal Mala, “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di SMP Negeri 4 Yogyakarta”, *Skripsi* (Yogyakarta, Universitas Negeri Yogyakarta, 2016), hlm 39-40.

inspirational motivation, intellectual stimulation. Persamaan dari skripsi yang ditulis oleh penulis adalah sama-sama menerangkan tentang komponen kepemimpinan transformasional dalam hasil penelitian. Namun perbedaannya skripsi ini hanya berfokus pada kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam peningkatan kinerja professional guru, dengan menggunakan tiga komponen kepemimpinan transformasional, sedangkan skripsi yang penulis teliti berfokus pada empat komponen kepemimpinan transformasional, yakni *idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, individual consideration.* Komponen tersebut merupakan strategi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

- g. Skripsi karya Denni Aulia dengan judul *Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru Di Mas Ruhul Islam Anak Bangsa Aceh Besar.* Skripsi ini menjelaskan tentang kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam peningkatan profesionalisme guru di MAS Ruhul Islam. Persamaan dari skripsi yang ditulis oleh penulis adalah pembahasan dalam skripsi ini menerapkan empat komponen kepemimpinan transformasional kepala sekolah, faktor pendukung serta faktor penghambat kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Namun perbedaannya skripsi ini berfokus pada peningkatan professional

guru, sedangkan skripsi yang penulis teliti berfokus pada kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

- h. Skripsi karya Ilma Rahmatul Laila dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru dalam Pembelajaran di SMA Negeri 1 Kota Tangerang Selatan”. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, kemudian teknik pengumpulan data diperoleh dengan angket dan studi dokumen. Setelah angket dikembalikan kepada peneliti, selanjutnya data dianalisis dengan statistik deskriptif dan dengan teknik analisis datanya regresi linier sederhana. Persamaan dari skripsi yang ditulis oleh penulis adalah sama-sama membahas tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kinerja guru. Namun perbedaannya skripsi ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan teknik pengumpulan data berupa angket dan studi dokumen, sedangkan skripsi yang penulis teliti menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara dan dokumentasi.
- i. Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan, Volume 09 Nomor 01 Tahun 2021. Yang ditulis oleh Jihan , dkk., dengan judul “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru”. Adapun temuan dalam jurnal ini adalah peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan

dampaknya terhadap kinerja guru. Melalui metode studi kepustakaan, penelitian ini mengumpulkan dan menganalisis data dari berbagai sumber, menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja guru melalui motivasi, fasilitasi, dan inovasi. Persamaan skripsi yang ditulis oleh penulis sama-sama membahas tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru, namun perbedaannya penulis lebih berfokus pada strategi kepemimpinan transformasional kepala sekolah melalui metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif, sedangkan dalam jurnal tersebut fokus membahas kinerja guru melalui metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kepustakaan.

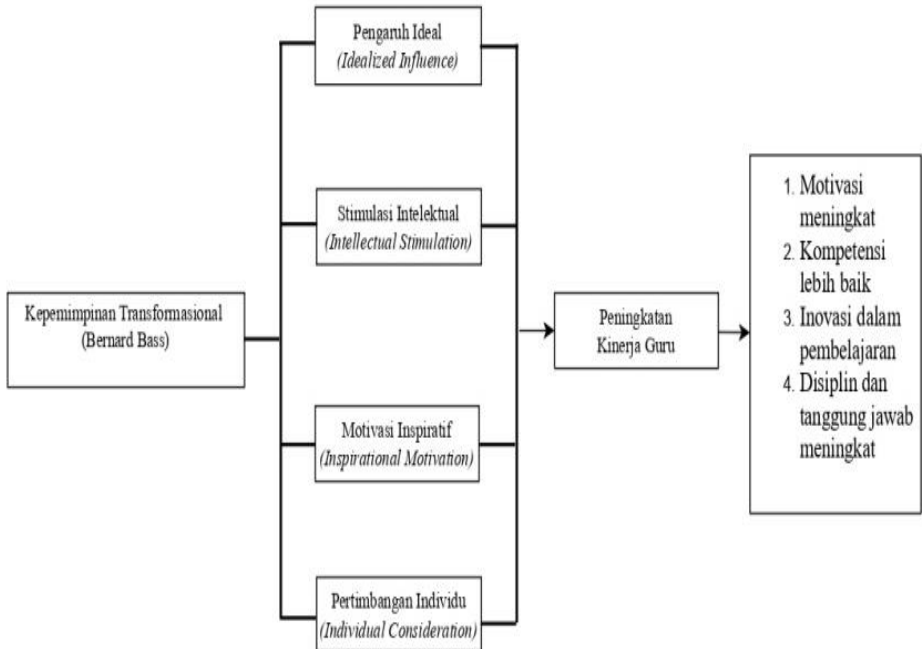
- j. Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi, Vol 1 No.3 Juli 2023. Yang ditulis oleh Putri Handayani., dkk., dengan judul “Kepemimpinan Transformasional”. Adapun temuan dalam jurnal ini adalah kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai proses kolaboratif antara pemimpin dan pengikut untuk mencapai tujuan organisasi, dengan fokus pada peningkatan motivasi dan moralitas. Berbagai aspek kepemimpinan transformasional dijelaskan, termasuk pengertian, prinsip, gaya, karakteristik, serta kelebihan dan kekurangan. Persamaan skripsi yang ditulis oleh penulis sama-sama membahas tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah. namun perbedaannya penulis

lebih berfokus pada strategi kepemimpinan transformasional kepala sekolah melalui metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif, sedangkan dalam jurnal tersebut fokus membahas konsep kepemimpinan transformasional dalam organisasi dengan pendekatan deskriptif kualitatif melalui studi pustaka.

C. Kerangka Berpikir

Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al Khoiriyyah Semarang merupakan madrasah yang berkembang dan memberikan yang terbaik dalam sistem pembelajarannya. Hal ini dibuktikan dengan akreditasi sekolah dalam skala "A". Hal tersebut tidak lepas dari peran kepemimpinan kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu pilihan bagi kepala sekolah dalam memimpin dan mengembangkan sekolah yang berkualitas. Selain itu faktor yang mempengaruhi kualitas sekolah adalah guru. Karena guru merupakan penentu paling besar terhadap prestasi belajar siswa. Dalam penelitian ini penulis mengambil judul “Strategi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Al-Khoiriyyah Semarang”. Sesuai dengan latar belakang yang tercantum, penulis juga menambahkan data informasi yang ada untuk memperkuat bukti bahwa, kepala sekolah melalui pendekatan kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan

uraian di atas, maka secara sistematis kerangka penelitian ini dapat dilihat dari diagram berikut



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian pendidikan adalah kegiatan untuk mendapatkan informasi yang benar dan dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah. Penelitian pendidikan bertujuan untuk pengembangan pengetahuan ilmiah dalam menjelaskan kejadian-kejadian yang menarik perhatian pendidikan.⁴³

Adapun jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan deskripsi, penjelasan, serta validasi mengenai fenomena yang sedang diteliti. Dalam menggunakan jenis penelitian ini masalah yang dirumuskan harus layak untuk diangkat, mengandung nilai ilmiah, dan tidak bersifat terlalu luas, serta menggunakan data yang bersifat fakta dan bukan opini.⁴⁴

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Chariri, dalam jurnal humanika pendekatan kualitatif merupakan

⁴³ Rukminingsih, dkk., *Metode Penelitian Pendidikan*, (Yogyakarta: Erhaka Utama, 2020), hlm. 6

⁴⁴ E-Book: Muhammad Ramdhan, *Metode Penelitian*, (Surabaya : Cipta Media Nusantara, 2021), hlm. 7-8

suatu penelitian yang dilakukan dengan *setting* yang ada di dalam kehidupan riil (alamiah), yang bertujuan menginvestigasi serta memahami fenomena: apa yang terjadi, mengapa terjadi, dan bagaimana terjadinya.⁴⁵ Melalui penelitian ini peneliti lebih menggunakan dekripsi serta menganalisa semua fenomena yang terjadi di lokasi penelitian sesuai dengan kondisi riil di lapangan.

Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif dan pendekatan kualitatif dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif karena peneliti ingin memahami dan mendeskripsikan situasi di lapangan mengenai kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di MTS Al Khoiriyyah Semarang, yang berada di Jl. Bulustalan IIIA No. 253 Kecamatan Semarang Selatan Kota Semarang Provinsi Jawa Tengah. Waktu penelitian adalah 1 bulan terhitung sejak tanggal 1 September sampai dengan 1 Oktober 2024. Penelitian ini tidak dilakukan setiap hari, di karenakan peneliti menyesuaikan waktu dari objek yang akan diteliti. Peneliti memilih MTs Al-Khoiriyyah sebagai lokasi penelitian skripsi karena,

⁴⁵ Muhammad Rijal Fadli, *Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif*, Jurnal Humanika (Vol. 21, No. 1 tahun 2021), hlm. 35.

berdasarkan hasil observasi, sekolah ini memiliki pengembangan profesional guru yang cukup intensif seperti; tadrrib (metode training), pelatihan SDM, workshop, MGMP (musyawarah guru mata pelajaran), dll. Tujuan diadakannya kegiatan pengembangan profesional ini untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas profesional guru dalam mengajar. Dengan demikian, peneliti yakin bahwa MTs Al-Khoiriyyah merupakan lokasi yang tepat untuk melakukan penelitian tentang strategi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

C. Sumber Data

Berdasarkan sumbernya, data dalam penelitian dikelompokkan menjadi dua, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder, Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data adalah Kepala Sekolah dan Guru.

1. Data primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.⁴⁶ Dalam penelitian ini data diperoleh secara langsung dari hasil di lapangan melalui pengamatan dan wawancara kepada kepala sekolah, wakil kepala bidang kurikulum, wakil kepala bidang kesiswaan, dan dua guru

⁴⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm. 193.

kelas. Dengan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada komponen penting di MTs Al-khoiriyyah, diharapkan dapat berpotensi memberikan informasi yang relevan dengan penelitian dan keadaan di lapangan, agar peneliti dengan mudah mendapatkan informasi yang akurat.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.⁴⁷ Pada penelitian ini data sekunder diperoleh melalui dokumentasi yang berkaitan dengan penelitian seperti, profil MTs Al-khoiriyyah, kegiatan pelatihan pengembangan profesional guru, dan hasil kinerja guru.

D. Fokus Penelitian

Penelitian ini difokuskan kepada strategi kepemimpinan transformasional kepala kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru di MTs Al-Khoiriyyah, berdasarkan komponen kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Komponen tersebut mencakup *idealized influence* (pengaruh ideal), *inspirational moitivation* (motivasi inspirasional), *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual), *individual consideration* (petimbangan individu).

⁴⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan...*, hlm. 193.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga metode, yaitu:

1. Observasi

Sugiyono menjelaskan observasi atau pengamatan terhadap pola perilaku manusia dalam situasi tertentu, untuk mendapatkan informasi tentang fenomena yang diinginkan. Observasi merupakan cara yang penting untuk mendapatkan informasi tentang orang, karena apa yang dikatakan seseorang belum tentu sama dengan yang dikerjakan.⁴⁸ Dalam hal ini peneliti melakukan observasi mengenai strategi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru, dengan menggunakan alat bantu berupa, buku catatan, perekam suara, dan kamera. Peneliti mengamati langsung dengan melihat kondisi yang ada di MTs Al-Khoiriyah Semarang.

2. Wawancara

Wawancara adalah pertemuan dua orang atau lebih untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab dapat dilakukan melalui tatap muka (*face to face*) maupun dengan menggunakan telepon, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik

⁴⁸ Sugiyono, “*Metode Penelitian kombinasi*”, (bandung: Alfabeta 2014), hlm. 196-197

tertentu.⁴⁹ Dalam hal ini pihak-pihak yang akan diwawancari yaitu kepala sekolah, wakil kepala bidang kurikulum, wakil kepala bidang kesiswaan dan guru wali kelas, yang dapat memberikan informasi tambahan terkait objek kajian yang diteliti, untuk memperoleh jenis data primer. Adapun jenis wawancara yang dilakukan adalah semi terstruktur yang memungkinkan untuk mengembangkan pertanyaan dari jawaban narasumber.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan kepada subjek penelitian.⁵⁰ Dokumentasi merupakan pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen dan data-data yang sudah ada.⁵¹

Data tersebut biasanya berupa teks tertulis, gambar dan lainnya. Teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data-data berupa dokumen-dokumen yang mendukung penelitian utamanya dokumen yang relevan dengan strategi kepemimpinan transformasional dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

⁴⁹ Sugiyono, "*Metode penelitian kuantitatif*", kualitatif, dan R&D, (Bandung: Alfabeta 2017), hlm. 138

⁵⁰Umar Sidik, dan Moh. Miftachul Choiri, *Metode penelitian Kualitatif di Bidang pendidikan*, (Ponorogo: CV Nata Karya, 2019), hlm. 73.

⁵¹Hardani, dkk., *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, (Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu, 2020), hlm. 149.

Dokumen tersebut berupa profil MTs Al-Khoiriyyah, keadaan guru, data tenaga pendidik dan kependidikan, fasilitas sekolah, serta dokumen lain yang mendukung penelitian.

F. Uji Keabsahan Data

Pengujian keabsahan data sangat penting dilakukan dalam penelitian kualitatif supaya data penelitian kualitatif tersebut dapat dipertanggungjawabkan sebagai penelitian ilmiah. Dalam penelitian ini pengecekan keabsahan data dilakukan dengan menggunakan teknik triangulasi data. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu.⁵²

Triangulasi data dalam penelitian ini menggunakan triangulasi sumber. Traingulasi sumber dilakukan dengan cara mengecek data yang diperoleh melalui beberapa sumber. Triangulasi sumber dimanfaatkan sebagai pengecekan sumber data yang diperoleh dari hasil wawancara kemudian dibandingkan dengan hasil wawancara dari informan lainnya. Seperti data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan kepala sekolah dipadukan dengan wawancara dengan wakil kepala sekolah bidang kurikulum dan informan lainnya.

⁵²Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan...*, hlm. 372.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan atau observasi, dan dokumentasi.⁵³ Dalam penelitian ini, data dianalisis menggunakan tiga proses, yaitu:

1. Reduksi Data

Data yang diperoleh di lapangan sangat kompleks dan rumit. Untuk itu diperlukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu.⁵⁴ Data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas sehingga memudahkan peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.

2. Penyajian Data

Penyajian data dilakukan setelah data direduksi. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Miles dan Huberman sebagaimana yang dikutip oleh Sugiyono menyatakan bahwa bentuk penyajian data dalam penelitian kualitatif yang sering digunakan adalah dengan bentuk teks yang bersifat naratif.⁵⁵

⁵³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan...*, hlm. 335.

⁵⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan...*, hlm. 338.

⁵⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan...*, hlm. 341.

Dengan menyajikan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi dan merencanakan kerja selanjutnya. Adapun data yang disajikan adalah data observasi, wawancara dan dokumentasi.

3. Verifikasi Data

Menurut Miles dan Huberman penarikan kesimpulan dan verifikasi merupakan langkah ketiga dalam analisis data kualitatif. Kesimpulan yang diberikan mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan, mungkin juga tidak, karena rumusan masalah bersifat sementara dan akan berkembang setelah peneliti melakukan peneliian di lapangan.⁵⁶ Pada tahap terakhir dalam proses analisi data peneliti akan melakukan kesimpulan dan memverifikasi berbagai data yang diperoleh. Setelah peneliti melakukan reduksi data dan melakukan penyajian data yang telah diperoleh maka langkah selanjutnya peneliti akan menyimpulkan data yang diperoleh dalam melakukan penelitian tentang strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui pendekatan kepemimpinan transformasional.

⁵⁶ Hardani, dkk., *Metode Penelitian...*, hlm. 171.

BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah MTs. Al-Khoiriyah Semarang

Madrasah Tsanawiyah Al-Khoiriyah Semarang didirikan oleh Yayasan YPI Al-Khoiriyah pada tahun 1936 dengan nama MTs "ALBANAT" merupakan sekolah yang dikhususkan bagi kaum muslimah / perempuan. Motivasi didirikannya sekolah khusus putri ini karena adanya kekhawatiran dari Haji Ichsan (*mantan pejuang kemerdekaan Indonesia tahun 1945*) serta keluarga terhadap nasib anaknya dalam pendidikan, mengingat pada waktu itu belum ada sekolah khusus putri kecuali Mardi Wara milik kaum Nasrani.

Dalam menghadapi perkembangan dan tantangan jaman, MTs. Al-Khoiriyah, mengalami beberapa perubahan nama sebagai berikut: pada awal mula berdirinya bernama MTs. Albanat, lalu berubah menjadi Sekolah Rakyat Islam Al-Choiriyah, kemudian berubah menjadi Sekolah Islam Al-Choiriyah. Setelah itu kurang dari tiga tahun berubah lagi menjadi SMP Al-Choiriyah di bawah Instansi Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. Pada akhirnya sekitar tahun 1970 para sesepuh pendiri madrasah (*Bapak H. Ichsan, Bapak Mas'ud Murodi, Bapak Abdul Ghofur, Bapak Raden Yasmo, dan Bapak*

Yani) berkumpul di Jalan Bulu Stalan IIIA/ 253 Semarang (sekarang rumah Ibu Nun almarhumah Ibunda Ustadzah Dra. Uswatun Khasanah) menghasilkan kesepakatan bersama, kemudian ditetapkanlah nama MTs. Al-Khoiriyyah Semarang hingga sekarang.

Dalam kurun waktu 6 tahun, dari status terdaftar (1987) hingga status disamakan (1999) MTs. Al-Khoiriyyah Semarang mengalami kemajuan Pendidikan Islam di Kota Semarang, meskipun sudah berkembang sekolah agama yang lain namun keberadaan MTs. Al-Khoiriyyah Semarang telah mewarnai dan mempunyai ciri khas tersendiri dibuktikan dengan hari libur hari Jum'at, sebagai tanda bahwa satu-satunya sekolah yang menerapkan pendidikan secara syar'iyah sesuai ajaran Islam yang benar, dapat memberi nilai tambah bagi siswa dalam menempuh pendidikan umum maupun agama, dan terdapat penambahan hari efektif belajar, sementara sekolah yang lain libur secara nasional.

Bergantinya status Akreditasi nilai "A" (*sangat baik*), yang disyahkan dalam SK No. Kw.11.4/4/PP.03.2/624.33/12/2005, MTs. Al-Khoiriyyah Semarang tetap konsisten dan Eksis untuk berupaya dalam memberikan pelayanan pendidikan Islam secara Syar'iyah.

2. Profil MTs Al-Khoiriyyah Semarang

a. Nama Madrasah : MTs. AL KHOIRIYYAH

- b. Nomor Statistik Madrasah : 12123374007
- c. Akreditasi Madrasah : A
- d. Alamat : Jl. Bulustalan IIIA No. 253
Kota Semarang
- e. Kelurahan/ Kecamatan : Bulustalan/Semarang Selatan
- f. Kabupaten/ Kota : Kota Semarang
- g. Provinsi : Jawa Tengah
- h. No. Telp : (024) 3519952
- i. Nama Kepala Madrasah : ZUBAEDI, S. Pd. I.
- j. Nama Yayasan : YPI AL KHOIRIYYAH
- k. Alamat Yayasan : Jl. Bulustalan IIIA No. 253
Kota Semarang
- l. No. Telp. Yayasan : (024) 3581133
- m. Kepemilikan Tanah : Milik Pribadi
- n. Status Tanah: : Hak Milik
- o. Luas Tanah : 940 m²
- p. Status Bangunan : Hak Milik
- q. Luas Bangunan : 1112 m².

3. Visi, Misi, Fungsi dan Tujuan MTs. Al-Khoiriyyah

Untuk memberikan pelayanan pendidikan agama sesuai dengan syari'at islam harus mempunyai arah/ tujuan yang jelas, yang terangkum dalam rangkaian visi, misi dan tujuan. Antara lain:

- a. Visi Madrasah
Berakhlakul Karimah dan Berkualitas dalam Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK)
- b. Misi Madrasah

- 1) Menumbuhkan pengetahuan, penghayatan, dan pengamalan terhadap ajaran al Qur'an dan al Hadits, sehingga menjadi manusia yang shaleh dan shalehah.
- 2) Memberikan keteladanan pada para siswa / tlamidz dalam bertindak dan berbicara serta beribadah sesuai dengan al Qur'an dan al Hadits.
- 3) Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan efektif sehingga setiap siswa berkembang secara optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki.
- 4) Menumbuhkan semangat keunggulan secara intensif kepada seluruh sekolah.
- 5) Mendorong dan membantu siswa / tlamidz untuk mengenali potensi dirinya, sehingga dapat berkembang secara optimal.
- 6) Menerapkan manajemen partisipatif dengan melibatkan seluruh warga sekolah.
- 7) Membekali dan menyiapkan siswa / tlamidz dalam menegakkan Islam.
- 8) Memekali dan menyiapkan siswa / tlamidz memiliki keterampilan untuk siap terjun dalam masyarakat.

4. Fungsi Madrasah

Madrasah merupakan yayasan pendidikan yang berfungsi sebagai unit pelaksana teknis pendidikan formal, secara garis besar memilikitugas dan tanggung jawab, sebagai berikut;

- a. Melaksanakan Visi dan Misi Yayasan Pendidikan Islam Al-Khoiriyyah
- b. Melaksanakan pendidikan formal selama jangka waktu tertentu sesuai dengan jenis, jenjang dan sifat madrasah
- c. Melaksanakan pendidikan dan pengajaran sesuai dengan kurikulum yang berlaku
- d. Melaksanakan bimbingan dan penyuluhan serta bimbingan karir bagi Talamidz di madrasah
- e. Membina Organisasi Talamidz Intra Madrasah (OTIM)
- f. Melaksanakan ketatausahaann madrasah
- g. Membina kerjasama dengan orang tua dan masyarakat
- h. Bertanggung jawab kepada pengurus YPI. Al-Khoiriyyah Semarang
- i. Memberikan laporan secara berkala kepada Dinas Pendidikan dan Departemen Agama Kota Semarang.

5. Tujuan Madrasah

- a. Mempersiapkan siswa disiplin dan ibadah.
- b. Mempersiapkan siswa menjadi teladan berrindak, berbicara, dan beribadah.

- c. Mempersiapkan siswa memiliki kedisiplinan tinggi.
 - d. Mempersiapkan siswa agar mampu memiliki karier, mampu berkompetisi, dan mampu mengembangkan diri dalam era globalisasi.
 - e. Mempersiapkan tenaga kerja, tingkat menengah untuk mengisi kebutuhan dunia usaha.
6. Struktur Organisasi Sekolah

Dalam mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan, langkah awal yang digunakan dalam pencapaian tersebut adalah Lembaga Pendidikan harus memiliki struktur organisasi sekolah yang teratur dan terorganisir. MTs. Al-Khoiriyyah Semarang memiliki struktur organisasi tersebut, diantaranya:

Kepala Sekolah	: Zubaedi, S. Pd.I., Gr
Wakil Kepala Bid. Kurikulum	: Kartika Sari, S.Pd.
Wakil Kepala Bid. Kesiswaan	: Moch. Yuilih Fardiyan, S.S
Tata Usaha	: Harits Eil Fahmy, S.Huim.
Pustakawati	: Nur Aliyah, S.Ag.
Wali Kelas VII	: H. Nur Jadid Setiawan, S.Pd.
Wali Kelas VIII	: Diah Ika Lestari, S.Pd.
Wali Kelas IX A	: Hidayatun Nafiah, S.Pd.
Wali Kelas IX B	: Hana Rohadatul Aesy, S.Pd.

Tabel 4. 1 Struktur Organisasi

7. Data Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Peranan guru sangat penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan mendukung perkembangan siswa. MTs Al-Khoiriyyah sebagai salah satu penyelenggara pendidikan menengah pada tahun ajaran 2023/2024 semester genap, memiliki tenaga pendidik sebanyak 13 (tiga belas) orang yang terdiri dari 6 (enam) guru perempuan dan 7 (tujuh) guru laki-laki. Guru yang memiliki pendidikan terakhir S1 berjumlah 11 (sebelas) orang, dan guru yang memiliki pendidikan terakhir SMA atau sederajat berjumlah 2 (dua) orang. Dari 13 (tiga belas) orang tenaga pendidik, yang menjadi guru tetap yayasan berjumlah 7 (tujuh orang), guru tidak tetap berjumlah 6 (enam) orang. Adapun tenaga pendidik yang memiliki sertifikasi pendidikan berjumlah 4 (empat) orang. Dari keseluruhan guru yang ada di MTs Al-Khoiriyyah Semarang terdapat 2 (dua) orang guru yang merangkap sebagai TU (tata usaha) dan Pustakawan, hal tersebut dikarenakan minimnya tenaga pendidik yang ada di MTs Al-Khoiriyyah. Rincian tabel tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Al-Khoiriyyah Semarang yaitu sebagai berikut:

No. Pendidik	Keterangan	Jumlah
1	Guru Tetap Yayasan	7
2	Guru Tidak Tetap	6
Tenaga Kependidikan		
1	TU	1
2	Pustakawan	1
3	Teknisi IT	-

Tabel 4. 2 Data Tenaga Pendidik dan Kependidikan

8. Fasilitas Sekolah

Sarana dan prasarana yang memadai sangat penting untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Investasi dalam sarpras tidak hanya meningkatkan efektivitas pembelajaran tetapi juga berkontribusi pada pengembangan karakter dan keterampilan siswa, mempersiapkan mereka untuk masa depan yang lebih baik. MTs Al-Khoiriyah memiliki beberapa sarana dan prasarana yang cukup memadai dalam menunjang proses pembelajaran disekolah. Adapun sarana dan prasarana yang terdapat di MTs Al-Khoiriyah dapat dilihat pada tabel berikut:

No	Jenis Prasarana	Jumlah Ruang	Jumlah Ruang Kondisi Baik	Jumlah Ruang Kondisi Rusak
1	Ruang Kelas	6	6	-
2	Perpustakaan	1	1	-
3	Lab. IPA	1	1	-
4	Lab. Biologi	-	-	-
5	Lab. Fisika	-	-	-
6	Lab. Kimia	-	-	-
7	Lab. Komputer	1	1	-
8	R. OSIS	1	1	-
9	R. Serbaguna	1	1	-
10	R. Guru	1	1	-
11	R. Tata Usaha	1	1	-
12	R. Konseling	1	1	-
13	R. UKS		1	1
14	Jamban	5	5	5
15	Gudang	1	1	1
16	Tempat Olahraga	1	1	-

Tabel 4. 3 Fasilitas Sekolah

B. Deskripsi Data

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja guru melalui berbagai strategi yang inovatif dan memberdayakan. Kepala sekolah yang transformasional mampu merumuskan visi yang jelas dan inspiratif, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan kreativitas. Dengan memberikan pelatihan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan, mereka mendorong guru untuk terus belajar dan menerapkan metode pengajaran yang efektif. Selain itu, kepala sekolah juga mendorong partisipasi aktif guru dalam pengambilan keputusan, sehingga mereka merasa lebih memiliki tanggung jawab terhadap perkembangan sekolah. Dengan membangun hubungan yang kuat dan saling percaya, kepala sekolah dapat memotivasi guru untuk mencapai potensi terbaik mereka. Melalui pendekatan ini, kepala sekolah tidak hanya meningkatkan kinerja guru, tetapi juga menciptakan budaya belajar yang positif di dalam sekolah.

Adapun hasil penelitian dalam pembahasan ini yang berpedoman pada pertanyaan penelitian tentang Strategi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Al-Khoiriyah adalah:

1. *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal) kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru di MTs Al-Khoiriyyah.

Komponen *idealized influence* ini dapat diartikan seorang pemimpin yang bisa dipercaya dan mempunyai sebuah visi dan misi yang akan dicapainya.⁵⁷ Dalam hal ini kepala sekolah MTs Al-Khoiriyyah menerapkan beberapa contoh dalam hal kedisiplinan. Beliau memberi keterangan bahwa:

“Yang pertama, bapak berusaha menjadi contoh dan teladan bagi guru-guru. Ini berarti bapak harus konsisten dalam menerapkan nilai-nilai yang bapak inginkan disekolah. Salah satunya dalam hal kedisiplinan, seperti menerapkan absen *fingerprint* agar guru termotivasi untuk datang tepat waktu dan tidak terlambat, dengan hadir disekolah lebih awal pada pukul 07.00 WIB. Kemudian dalam hal berpakaian, bapak selalu membiasakan diri untuk memakai atribut yang lengkap, rapi dan bersepatu. Hal-hal tersebut bapak lakukan untuk mengarahkan guru supaya lebih disiplin dalam manajemen waktu dan berpenampilan. Karena menurut bapak kepala sekolah yang baik adalah pemimpin yang mampu memberikan contoh nyata terhadap gurunya.”⁵⁸

⁵⁷ Yuli Umro'atin., dkk., “Komponen Kepemimpinan Transformasional”, Jurnal Manajemen Pendidikan dan Pemikiran Islam (Vol. 1 Issue 1 (Juni) 2023), hlm. 7

⁵⁸ Hasil wawancara dengan Bapak Zubaedi, Kepala Sekolah MTs Al-Khoiriyyah pada hari Kamis 19 September 2024 pukul 09.00 WIB

Pernyataan di atas dikuatkan dengan hasil wawancara peneliti dengan Ibu Kartika Sari selaku wakil kepala bidang kurikulum MTs Al-Khoiriyah. Beliau menyatakan bahwa:

“Dalam hal pengelolaan waktu, beliau sangat tepat waktu dalam kegiatan sekolah, rapat dan evaluasi. Sebelum dimulainya kegiatan mengajar, biasanya kepala sekolah melakukan doa pagi bersama guru, lalu dilanjutkan dengan mengarahkan seluruh guru untuk selalu disiplin dalam menjalankan tugas, dll. Kemudian dalam hal berpenampilan beliau selalu menggunakan atribut dengan rapi dan lengkap. Beliau juga sering menyapa kami baik dalam maupun luar lingkungan sekolah. ⁵⁹

Selanjutnya pernyataan dari Bapak Moh. Yulih Fairdiyana selaku wakil kepala bidang kesiswaan, MTs Al-Khoiriyah. Beliau menyatakan bahwa:

“Idealnya seorang pemimpin dalam sebuah lembaga harus mempunyai konsep yang baik terkait pengembangan mutu pendidikan, termasuk manajemen terhadap bawahannya (guru). Kepala sekolah yang menjadi panutan kami, beliau selalu memberikan contoh kedisiplinan dan sikap ramah terhadap guru di MTs Al-Khoiriyah. Misalnya kepala sekolah selalu datang lebih awal ke sekolah dan memastikan ruangan sudah siap sebelum jam pelajaran, beliau juga meminta kami untuk mengumpulkan laporan tepat waktu. Kemudian beliau selalu menyempatkan waktu untuk berbincang dengan kami secara pribadi. Beliau selalu bertanya tentang

⁵⁹ Hasil wawancara dengan Ibu Kartika Sari, Wakil Kepala Bidang Kurikulum MTs Al-Khoiriyah pada hari Kamis 19 September 2024 pukul 11.00 WIB

kesulitan yang kami hadapi dan memberikan dukungan penuh.”⁶⁰

Dari beberapa pernyataan di atas, kepala sekolah telah melaksanakan tugasnya dalam memberikan contoh atau teladan kepada guru dengan penerapan kedisiplinan. Hal tersebut diwujudkan kepala sekolah dengan datang lebih awal ke sekolah, menghadiri kegiatan sekolah dengan tepat waktu, serta rutin memimpin doa pagi dan *briefing* kepada seluruh guru sebelum kegiatan belajar mengajar dimulai.⁶¹

2. *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspiratif) kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru di MTs Al-Khoiriyyah.

Dalam komponen *Inspirational Motivation* ini dapat diartikan sebagai sebuah motivasi inspiratif. Konsep ini menjelaskan bahwa pemimpin Transformasional bekerja dengan memberikan motivasi dan menjadi inspirasi bagi orang-orang di sekitarnya.⁶² Dalam hal ini kepala sekolah MTs Al-Khoiriyyah ikut serta memberikan inspirasi

⁶⁰ Hasil wawancara dengan Bapak Moh. Yulih Fairdian, Wakil Kepala Bidang Kesiswaan MTs Al-Khoiriyyah pada hari Kamis 19 September 2024 pukul 11.30 WIB

⁶¹ Hasil observasi dan dokumentasi MTs Al-Khoiriyyah pada hari Sabtu tanggal 21 September 2024 pukul 09.00 WIB.

⁶² Yuli Umro'atin., dkk., “*Komponen Kepemimpinan Transformasional*”..., hlm. 8

dan motivasi kepada para guru dengan baik. Beliau menyatakan bahwa:

“Dalam memotivasi dan menginspirasi, bapak menerapkan apresiasi dan pengakuan, bapak secara rutin mengupayakan memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi baik dalam hal kinerja maupun inovasi, selain itu bapak juga tidak sungkan untuk memuji para guru atas kinerjanya yang total. Kemudian bapak juga memberikan umpan balik yang konstruktif untuk membantu guru dalam meningkatkan kualitas kerjanya. Pada tiap kesempatan bapak juga berusaha memberikan motivasi dan inspirasi dilingkup publik, seperti dalam rapat internal guru atau upacara bendera. Bapak meyakini dengan merasa dihargai, guru akan terdorong untuk memberikan yang terbaik.”⁶³

Selanjutnya peneliti mengajukan pertanyaan kepada Bapak H. Nur Jadid, selaku guru Bahasa Indonesia, tentang bagaimana cara kepala sekolah memberikan inspirasi/motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja guru di MTs Al-Khoiriyah. Beliau menyatakan bahwa:

“Dalam kepemimpinannya, beliau memberikan arahan yang jelas dalam mengkoordinasikan tujuan dan target pembelajaran. Beliau juga menyarankan kepada kami untuk saling terbuka dalam menerima kritikan dan saran yang membangun. Kemudian jika terdapat kendala dalam pelaksanaannya, beliau bermusyawarah kepada kami untuk mencari solusinya. Selain itu kepala sekolah selalu memotivasi kami untuk bekerja lebih baik, baik

⁶³ Hasil wawancara dengan Bapak Zubaedi, Kepala Sekolah MTs Al-Koiriyah pada hari Kamis 19 September 2024 pukul 09.30 WIB

melalui apresiasi maupun dukungan dalam pengembangan profesional.⁶⁴

Pernyataan di atas dikuatkan dengan hasil wawancara peneliti dari Ibu Nur Aliyah selaku guru mata pelajaran PKN. Beliau menyatakan bahwa:

“Beliau itu dalam memimpin sangat menginspirasi gurunya untuk unggul dalam pekerjaan dan pertumbuhan pribadi mereka. Contoh tindakan nyatanya itu, jika ada permasalahan atau kebijakan yang baru terkait sistem pembelajaran, beliau akan menggandeng guru untuk mengevaluasi efektivitas metode pembelajaran yang diterapkan, serta memberikan masukan untuk perbaikan. Kemudian beliau juga tidak sungkan memberi pujian atau mengapresiasi kami dalam bentuk penghargaan maupun umpan balik positif.”⁶⁵

Dari beberapa pernyataan di atas, kepala sekolah turut berpartisipasi dalam memberikan inspirasi dan motivasi kepada para guru dengan baik. Hal tersebut diwujudkan kepala sekolah memberikan apresiasi dan pengakuan bagi guru yang berprestasi baik dalam hal kinerja maupun inovasi. Pemberian motivasi ini dilakukan

⁶⁴ Hasil wawancara dengan Bapak H. Nur Jadid, Guru Bahasa Indonesia MTs Al-Koiriyah pada hari Kamis 19 September 2024 pukul 13.00 WIB

⁶⁵ Hasil wawancara dengan Ibu Nur Aliyah, Guru PKN MTs Al-Koiriyah pada hari Kamis 19 September 2024 pukul 13.30 WIB

kepala sekolah dengan harapan agar tercapainya visi, misi serta tujuan sekolah dalam target pembelajaran.”⁶⁶

3. *Intellectual Stimulation* (Rangsangan Intelektual) kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru di MTs Al-Khoiriyyah.

Komponen *Intellectual Stimulation*, merupakan konsep dimana seorang pemimpin harus memotivasi anggotanya untuk mengembangkan teori dan metode baru dalam melakukan kinerjanya dan kesempatan yang baru untuk belajar mengasah dan mengembangkan kemampuan dirinya.⁶⁷ Dalam hal ini kepala sekolah MTs Al-Khoiriyyah menerapkan pembinaan/ pelatihan sebagai upaya peningkatan kinerja guru. Beliau menyatakan bahwa:

“Sebagai kepala sekolah Bapak percaya bahwa pembinaan dan pelatihan yang efektif sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru. Dalam upaya pembinaan ini Bapak melakukan supervisi setiap tahun. Pelaksanaan supervisi ini ditinjau langsung oleh yayasan, kepala sekolah, dan guru senior. Biasanya supervisi ini dijadwalkan setiap tahun pada awal semester, kegiatan ini bapak mulai dengan memeriksa RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) hingga, langsung mengamati proses pembelajaran di kelas untuk memberikan masukan dan saran perbaikan. Kemudian bapak juga mengikutsertakan para guru dalam pelatihan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), seminar, dan

⁶⁶ Hasil observasi dan dokumentasi MTs Al-Khoiriyyah pada hari Sabtu tanggal 21 September 2024 pukul 09.00 WIB.

⁶⁷Yuli Umro'atin., dkk., “*Komponen Kepemimpinan Transformasional*”..., hlm. 8

workshop pedagogik. Pelatihan tersebut mengajarkan tentang metode pembelajaran yang efektif, pengembangan kurikulum, dan memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran. Untuk pelatihan tersebut yayasan menjadwalkan secara bergilir dan seluruh guru wajib mengikutinya”⁶⁸

Pernyataan di atas dikuatkan dengan hasil wawancara peneliti dengan Bapak H. Nur Jadid, selaku guru Bahasa Indonesia, tentang cara kepala sekolah memberikan pembinaan/ pelatihan dalam upaya meningkatkan kinerja guru di MTs Al-Khoiriyyah. Beliau menyatakan bahwa:

“Untuk meningkatkan kinerja guru dalam hal pembinaan/ pelatihan, biasanya beliau menunjuk guru sesuai mata pelajaran yang diampu untuk mengikuti MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) yakni forum bagi guru mata pelajaran yang sama untuk berdiskusi, berbagi pengalaman dan belajar bersama. Kemudian beliau juga turut mengikutsertakan kami dalam pelatihan (Diklat), Workshop Pedagogik dan Seminar.”⁶⁹

Selanjutnya pernyataan dari Ibu Nur Aliyah selaku guru mata pelajaran PKN. Beliau menyatakan bahwa:

“Menurut saya Bapak kepala sekolah sangat aktif dalam mengupayakan peningkatan kinerja guru, terlihat

⁶⁸ Hasil wawancara dengan Bapak Zubaedi, Kepala Sekolah MTs Al-Koiriyyah pada hari Kamis 19 September 2024 pukul 09.30 WIB

⁶⁹ Hasil wawancara dengan Bapak H. Nur Jadid, Guru Bahasa Indonesia MTs Al-Koiriyyah pada hari Kamis 19 September 2024 pukul 13.00 WIB

dari ketanggapan beliau mengikutsertakan semua guru dalam pelatihan (Diklat) ini merupakan salah satu teknik pembinaan yang dapat membantu guru dalam meningkatkan kompetensi, pengetahuan dan ketrampilannya. Kemudian beliau juga menganjurkan kepada kami untuk mengikuti pembinaan secara khusus, seperti sertifikasi. Karena menurut saya dengan adanya sertifikasi dapat memberikan motivasi kepada guru untuk terus belajar dan berkarya, terutama sering dikaitkan dengan penghargaan, seperti tunjangan dan profesi.⁷⁰

Dari beberapa pernyataan di atas, kepala sekolah turut berpartisipasi dalam pembinaan dan pelatihan yang dilakukan oleh guru, hal ini dapat dibuktikan dengan mengupayakan guru dalam mengikuti pelatihan (diklat), MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), Sertifikasi, serta Supervisi yang relevan guna mengembangkan kompetensi profesional para guru.⁷¹

4. *Individual consideration* (pertimbangan individual) kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru di MTs Al-Khoiriyyah.

Komponen *individual consideration* merupakan konsep pemimpin dalam memahami, mendengarkan keluhan dan ide-ide dari para anggota demi untuk menciptakan rasa percaya diri, dan menaruh

⁷⁰ Hasil wawancara dengan Ibu Nur Aliyah, Guru PKN MTs Al-Koiriyyah pada hari Kamis 19 September 2024 pukul 13.30 WIB

⁷¹ Hasil observasi dan dokumentasi MTs Al-Khoiriyyah pada hari Sabtu tanggal 21 September 2024 pukul 09.00 WIB.

perhatian lebih pada pertumbuhan dan perkembangan kemampuan para anggotanya.⁷² Dalam hal ini kepala sekolah menerapkan pendekatan/ perhatiannya dengan cara mendengarkan aspirasi dan kebutuhan setiap angota (guru). Beliau memberi keterangan bahwa:

“Bapak berusaha untuk memahami keunikan setiap guru, mendengarkan aspirasi atau kendala yang mereka hadapi, serta memberikan bimbingan dan dukungan yang sesuai. Dengan cara ini, Bapak dapat membantu guru mengembangkan kompetensi mereka secara maksimal melalui pelatihan yang relevan atau pendampingan khusus. Bapak juga menghimbau kepada para guru untuk mengutarakan pendapat, kritik dan saran. Karena dengan cara itu, bapak akan memberikan kontribusi yang baik dalam membuat maupun mengambil keputusan.”⁷³

Pernyataan di atas dikuatkakan dengan hasil wawancara peneliti dengan Ibu Nur Aliyah selaku guru PKN, mengenai cara kepala sekolah menerapkan pendekatan dan mendengarkan aspirasi yang dibutuhkan oleh guru. Beliau menyatakan bahwa:

“Sejauh ini bapak selalu memahami situasi personal guru, seperti memberikan dispensasi waktu ketika guru menghadapi masalah keluarga, atau memberikan dukungan moral saat menghadapi kesulitan pribadi. Hal tersebut yang membuat kami merasa bahwa kepala

⁷² Yuli Umro'atin., dkk., *“Komponen Kepemimpinan Transformasional”*..., hlm. 8

⁷³ Hasil wawancara dengan Bapak Zubaedi, Kepala Sekolah MTs Al-Koiriyah pada hari Kamis 19 September 2024 pukul 09.30 WIB

sekolah memposisikan kami yang guru sebagai tim, bahkan temannya.”⁷⁴

Selanjutnya pernyataan dari Bapak H. Nur Jadid selaku guru Bahasa Indonesia. Beliau menyatakan bahwa:

“Cara beliau mendekatkan diri dengan para guru itu dengan menjadi pendengar yang baik, beliau selalu meluangkan waktu untuk berdiskusi kepada kami secara individu, mendengarkan tantangan yang kami hadapi, dan memberikan solusi atau arahan spesifik sesuai dengan usng kami butuhkan.”⁷⁵

Dari beberapa pernyataan di atas, kepala sekolah memberikan perhatian individu pada guru yang dengan cara aktif mendengarkan setiap guru, membangun hubungan saling percaya dan sikap saling terbuka, serta mengenal setiap guru secara pribadi. Dengan demikian guru akan merasa dihargai, didukung, dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik.⁷⁶

5. Tantangan yang dihadapi Kepala Sekolah dalam menerapkan kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan kinerja guru di MTs Al-Khoiriyyah

⁷⁴ Hasil wawancara dengan Ibu Nur Aliyah, Guru PKN MTs Al-Koiriyyah pada hari Kamis 19 September 2024 pukul 13.30 WIB

⁷⁵ Hasil wawancara dengan Bapak H. Nur Jadid, Guru Bahasa Indonesia MTs Al-Koiriyyah pada hari Kamis 19 September 2024 pukul 13.00 WIB

⁷⁶ Hasil observasi dan dokumentasi MTs Al-Khoiriyyah pada hari Sabtu tanggal 21 September 2024 pukul 09.00 WIB.

- a) Kurangnya antusias guru dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan profesional

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Bapak Zubaedi selaku kepala sekolah. Beliau memberi keterangan bahwa:

“Bapak memahami bahwa ada beberapa guru yang belum mengikuti pelatihan dan pengembangan dengan berbagai alasan, seperti keterbatasan waktu, kurangnya informasi, atau tantangan pribadi lainnya. Terkadang, juga masih ada beberapa guru atau staff yang diambang pensiun (senior), karena mereka merasa nyaman dengan metode mengajar yang sudah mereka gunakan selama bertahun-tahun dan tidak merasa perlu untuk meningkatkan ketrampilan mereka. Kemudian ada juga beberapa guru muda/ honorer yang tidak mengikuti pelatihan, karena mengajar disekolah ini sebagai batu loncatan (sementara), lalu akan mengundurkan diri jika ada pembukaan CPNS, P3K, dan lain-lain.”⁷⁷

Pernyataan tersebut disetujui oleh Ibu Kartika Sari selaku wakil kepala bidang kurikulum. Beliau menyatakan bahwa

“Sebenarnya belum semua guru berpartisipasi dalam pelatihan dan pengembangan proses belajar. Karena guru seringkali memiliki jadwal yang padat dengan tugas mengajar, menilai, dan tanggung jawab administratif lainnya. Terkadang juga ada guru yang merasa bahwa isi

⁷⁷ Hasil wawancara dengan Bapak Zubaedi, Kepala Sekolah MTs Al-Koiriyyah pada hari Kamis 19 September 2024 pukul 09.30 WIB

pelatihan dianggap terlalu teoritis dan sulit diterapkan langsung dalam konteks pembelajaran di kelas.”⁷⁸

b) Manajemen waktu yang tidak terorganisir

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Bapak Zubaedi selaku kepala sekolah. Beliau memberi keterangan bahwa:

“Dalam hal manajemen waktu, ada beberapa guru yang tidak mengelola waktunya dengan baik. Terkadang ada beberapa guru dan staff yang terlambat menyelesaikan tugas dan akhirnya memengaruhi kegiatan lainnya. Lalu ketika akan diadakan rapat atau pertemuan, masih ada guru yang belum sempat hadir karena masih sibuk mengajar atau melaksanakan tugas lain. Meskipun rapatnya diadakan pada saat jam istirahat.”⁷⁹

Pernyataan tersebut disetujui oleh Ibu Nur Aliyah selaku guru PKN MTs Al-Khoiriyyah. Beliau menyatakan bahwa:

“Dalam hal ini ibu sebagai guru juga menyadari, bahwa terkadang kami para guru kurang *me-manage* waktu dengan baik, karena tugas kami tidak hanya mengajar, tetapi juga mengerjakan administrasi yang cukup banyak, ini membuat waktu kami terpecah dan sulit fokus. Belum lagi jika ada permintaan mendadak dari dinas pendidikan atau pihak luar yang mengganggu jadwal yang sudah disusun.”⁸⁰

⁷⁸ Hasil wawancara dengan Ibu Kartika Sari, Wakil Kepala Bidang Kurikulum MTs Al-Koiriyyah pada hari Kamis 19 September 2024 pukul 11.00 WIB

⁷⁹ Hasil wawancara dengan Bapak Zubaedi, Kepala Sekolah MTs Al-Koiriyyah pada hari Kamis 19 September 2024 pukul 09.30 WIB

⁸⁰ Hasil wawancara dengan Ibu Nur Aliyah, Guru PKN MTs Al-Koiriyyah pada hari Kamis 19 September 2024 pukul 13.30 WIB

c) Keterbatasan sumber daya manusia

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Bapak Zubaedi selaku kepala sekolah. Beliau memberi keterangan bahwa:

“Sebenarnya semua guru disini itu disamping mengajar, beberapa dari mereka juga merangkap sebagai pustakawan, TU (tata usaha), dan BK (bimbingan konseling). Saya pun sebagai kepala sekolah juga melakukan hal yang sama, dengan mengajar mata pelajaran nahwu shorof dan akhlak lil banin. Merangkapnya semua guru disini itu karena minimnya jumlah guru di sekolah, bahkan ada beberapa guru yang mengajar di lintas lembaga yakni MA Al-Khoiriyyah.”⁸¹

Pernyataan tersebut disetujui oleh Bapak Moh. Yulih Fairdiyan, selaku wakil kepala bidang kesiswaan. Beliau menyatakan bahwa:

“Jumlah guru disekolah ini itu terbatas, beberapa dari kami disamping mengajar juga merangkap pustakawan, TU (tata usaha), dan BK (bimbingan konseling). Kami memaklumi hal tersebut, karena sekolah ini swasta jadi banyak guru muda/ honorer yang datang kemudian pergi (mengundurkan diri) ketika ada pembukaan CPNS, P3K, dll. Jadi hanya guru tetap yayasan dan beberapa guru senior saja yang masih mengajar di sekolah ini.”⁸²

⁸¹ Hasil wawancara dengan Bapak Zubaedi, Kepala Sekolah MTs Al-Koiriyyah pada hari Kamis 19 September 2024 pukul 09.30 WIB

⁸² Hasil wawancara dengan Bapak Moh. Yulih Fairdiyan, Wakil Kepala Bidang Kesiswaan MTs Al-Koiriyyah pada hari Kamis 19 September 2024 pukul 11.30 WIB

6. Peningkatan kinerja guru di MTs Al-Khoiriyyah Semarang

Peningkatan kinerja guru merupakan salah satu faktor kunci dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan berkualitas di sekolah. Dalam melaksanakan tugasnya, guru dituntut untuk menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas dengan menerapkan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi.

a) Perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Ali Zubaedi, selaku kepala sekolah MTs Al-Khoiriyyah. Beliau memberi keterangan bahwa:

“Perencanaan guru dalam kegiatan pembelajaran serta penyusunan jadwal, biasanya dilakukan oleh dewan guru pada awal tahun ajaran baru. Untuk mekanisme perencanaan pembelajaran bapak menganjurkan untuk bersifat dinamis dan terus dievaluasi. Sehabis melaksanakan pembelajaran, baiknya guru melakukan refleksi untuk melihat sejauh mana rencana yang dibuatnya itu berhasil. Evaluasi ini akan membantu guru untuk memperbaiki kekurangan dan meningkatkan kualitas pembelajaran dimasa mendatang.”

Terkait pernyataan di atas mengenai perencanaan proses kegiatan pembelajaran, Ibu Kartika Sari selaku wakil kepala bidang kurikulum MTs Al-Khoiriyyah, turut memberikan opininya. Beliau menyatakan bahwa:

“Dalam merencanakan program kegiatan pembelajaran, ibu selalu mengacu pada kurikulum yang

berlaku, kemudian ibu menganalisis kompetensi dasar dan indikator pembelajaran, agar tujuan pembelajaran tercapai. Setelah itu ibu membuat RPP (rencana pelaksanaan pembelajaran) yang mencakup media, metode, dan langkah-langkah kegiatan belajar yang interaktif, dan sesuai dengan materi. Yang terakhir ibu juga membuat alat evaluasi untuk mengukur pencapaian siswa secara objektif.”

b) Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Berdasarkan wawancara peneliti dengan Bapak H. Nur Jadid, selaku guru Bahasa Indonesia. Beliau memberi keterangan bahwa:

“Bapak berusaha memberikan materi pembelajaran dengan cara yang menarik dan seru untuk diikuti, namun tetap sesuai dengan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Misalnya, saat membahas tentang teks prosedur, bapak mengajak siswa untuk membuat resep makanan atau panduan penggunaan suatu perangkat. Dengan cara ini, siswa dapat melihat manfaat dari pembelajaran Bahasa Indonesia dalam kehidupan sehari-hari.”

Terkait pernyataan di atas mengenai pelaksanaan kegiatan pembelajaran, Ibu Nur Aliyah selaku guru PKN MTs Al-Khoiriyyah, turut memberikan opininya. Beliau menyatakan bahwa:

“Dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran, ibu menggunakan metode pembelajaran yang aktif seperti, diskusi kelompok, simulasi dan role playing. Misalnya, saat membahas pemilihan umum bulan depan, ibu mengajak siswa untuk melakukan simulasi pemilu di

kelas. Dengan cara ini, siswa dapat belajar tentang pentingnya partisipasi dalam demokrasi.”

c) Evaluasi Kegiatan Pembelajaran

Berdasarkan hasil wawancara sengan Bapak Ali Zubaedi, selaku kepala sekolah MTs Al-Khoiriyyah. Beliau memberi keterangan bahwa:

“Dalam melakukan evaluasi kegiatan pembelajaran, bapak bersama perwakilan yayasan secara berkala melakukan supervisi kelas, wawancara dengan guru dan siswa, serta menganalisis hasil belajar siswa. Hasil evaluasi ini kemudian kami gunakan untuk memperbaiki proses pembelajaran dan memenuhi kebutuhan belajar siswa.”

Terkait pernyataan di atas mengenai evaluasi kegiatan pembelajaran, bapak Moh. Yulih Fairdiyan selaku wakil kepala bidang kesiswaan MTs Al-Khoiriyyah, turut memberikan opininya, beliau menyatakan bahwa:

"Secara berkala bapak melakukan refleksi dalam praktik pembelajaran. Bapak juga terus berusaha untuk belajar dan mengembangkan diri, agar memberikan pembelajaran yang lebih baik bagi siswa. Bapak juga berdiskusi dengan guru lain untuk berbagi pengalaman dan ide-ide baru."

Dalam mencapai kinerja yang baik dan bermutu diperlukan suatu proses dan pengelolaan secara efektif, agar mendapat hasil yang maksimal. Berdasarkan pernyataan di atas, dapat dilihat bahwa guru MTs Al-Khoiriyyah Semarang telah melakukan tugas

dan kewajibannya dengan baik. Dalam upaya meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah melakukan supervisi kegiatan metode pembelajaran, yang bertujuan untuk memperbaiki metode pengajaran, sehingga peserta didik dapat mencapai hasil belajar yang optimal.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa, hasil dari supervisi penggunaan metode belajar guru di MTs Al-Khoriyyah, rata-rata guru mendapatkan nilai B dengan keterangan baik. Hal tersebut yang dapat mempengaruhi guru untuk terus meningkatkan kompetensi dan menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab. Berikut peneliti lampirkan tabel instrument penilaian supervisi dan hasil penilaian supervisi seperti berikut:

Gambar 4.6 Instrumen Penilaian Kinerja Guru

NO	ASPEK YANG DIAMATI
I	Kegiatan Inti
<i>I.1</i>	<i>Menguasai materi pembelajaran</i>
	1. Kemampuan menyesuaikan materi dengan tujuan pembelajaran.
	2. Kemampuan mengaitkan materi dengan pengetahuan lain yang relevan, perkembangan iptek dan kehidupan nyata.
	3. Menyajikan pembahasan materi pelajaran dengan tepat.
	4. Menyajikan materi secara sistematis (mudah ke sulit dan dari konkret ke abstrak).
<i>I.2</i>	<i>Menerapkan strategi pembelajaran yang mendidik</i>
	1. Melaksanakan pembelajaran sesuai dengan kompetensi yang akan dicapai.
	2. Melaksanakan pembelajaran secara runtut.
	3. Menguasai kelas (pengelolaan kelas).
	4. Melaksanakan pembelajaran yang bersifat kontekstual.
	5. Melaksanakan pembelajaran yang memungkinkan tumbuhnya kebiasaan positif.
<i>I.3</i>	<i>Menerapkan pendekatan saintifik</i>
	1. Memfasilitasi peserta didik untuk mengamati melalui kegiatan melihat, menyimak, mendengar, dan membaca hal-hal yang penting dari suatu benda atau obyek. (Mengamati).
	2. Memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk bertanya mengenai apa yang sudah dilihat, disimak, dibaca atau dilihat. (Menanya).
	3. Memfasilitasi peserta didik untuk menggali dan mengumpulkan informasi dari berbagai sumber melalui berbagai cara. (Mengumpulkan informasi/ eksperimen).
	4. Memfasilitasi peserta didik mengolah informasi yang sudah dikumpulkan baik terbatas dari hasil kegiatan mengumpulkan/eksperimen maupun dari kegiatan mengamati dan mencari solusi. (Megasosiasi/mengolah informasi).
	5. Menyampaikan hasil pengamatan, kesimpulan berdasarkan hasil analisis secara lisan, tertulis atau media lainnya. (Mengomunikasikan).

II.4	<i>Menerapkan PBL</i>
	6. Melakukan orientasi peserta didik kepada masalah.
	7. Mengorganisasikan peserta didik.
	8. Memfasilitasi peserta didik melakukan penyelidikan.
	9. Memfasilitasi peserta didik mengembangkan dan menyajikan hasil karya.
	10. Melakukan analisis dan evaluasi proses pemecahan masalah.
II.5	<i>Memanfaatkan sumber belajar/Media pembelajaran</i>
	6. Menunjukkan keterampilan dalam penggunaan sumber belajar.
	7. Melibatkan peserta didik dalam pemanfaatan sumber belajar.
	8. Melibatkan peserta didik dalam pemanfaatan media pembelajaran.
	9. Memanfaatkan media pembelajaran yang bervariasi (baik sederhana maupun canggih).
	10. Media yang digunakan sesuai dengan materi pembelajaran dengan pendekatan pembelajaran saintifik.
II.6	<i>Melibatkan peserta didik dalam pembelajaran</i>
	4. Menumbuhkan partisipasi aktif peserta didik melalui interaksi guru, peserta didik, media pembelajaran.
	5. Merespon secara positif partisipasi/keaktifan peserta didik.
	6. Menunjukkan sikap terbuka terhadap respon peserta didik.
II.7	<i>Menggunakan Bahasa yang benar dan tepat dalam pembelajaran</i>
	3. Menggunakan bahasa lisan secara jelas, lancar, baik, dan benar.
	4. Menggunakan bahasa tulis yang baik dan benar.

Gambar 4.7 Hasil Penilaian Kinerja Guru



HASIL SUPERVISI REKAPITULASI ASATIDZ MTS AL KHOIRIYAH SEMARANG
PENGUNAAN METODE PEMBELAJARAN DI SEMESTER GASAL
TAHUN AJARAN 2024/2025

NO	NAMA	JABATAN	NILAI	KETERANGAN	CATATAN	METODE
1	Kartika Sari, S.Pd	Kurikulum	85	Baik	materi dan penguasaan kelas sudah baik tetapi alokasi	Diskusi
2	M. Yulich Fairdiyana, S.S	Waka Kesiswaan	80	Baik	materi sudah sesuai tetapi metode dan alat bahan ajar belum sesuai RPP	Demonstrasi
3	Nur Jadid Setiaawan, S.Pd	Wali Kelas 7	85	Baik	belum bisa memanfaatkan alat dan media yang ada	diskusi
4	Fatmawati Fuji Lestari, S.Pd	Guru	80	Baik	materi sudah sesuai dan penguasaan kelas masih kurang karena suara kurang keras	Studi kasus
5	Moch. Zamroni Latif, S.Ag	Guru	80	Baik	Pembelajaran sudah sesuai dengan materi tetapi belum ada bahan pertanyaan ke anak yang sesuai metodenya	ceramah
6	Hana R. A., S.Pd	Wali Kelas 9	80	Baik	pembelajaran sudah sesuai materi tetapi penilaian belum diterapkan secara menyeluruh dan durasi waktu lebih disesuaikan	tutorial
7	Diah Ika Lestari, S.Pd	Wali Kelas 8	80	Baik	sesuaikan kegiatan pembelajaran dgn RPP yang dibuat	simulasi
8	Nur Aliyah, S.Ag	Guru	80	Baik	materi harus dikuasai sebelum PTM, butuh literasi terhadap peserta didik dan menggunakan media sesuai	diskusi
9	Imadudin, S.S	Guru	80	Baik	masih butuh peningkatan referensi utk menyampaikan materi, butuh mengenal, mengetahui dan menerapkan metode pembelajaran	ceramah
10	Harits El Fahmi, S.Hum	TU	80	Baik	kearsipan sudah baik, tupoksinya lebih di tingkatkan lagi	diskusi

C. Analisis Data

Berdasarkan penelitian yang telah penulis lakukan di lapangan mengenai strategi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru di MTs Al-Khoiriyah Semarang, maka hasil penelitian akan diuraikan sebagai berikut:

1. Strategi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Al Khoiriyah Kota Semarang.

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki peran yang sangat krusial dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Oleh karena itu, peran kepemimpinan transformasional yang efektif menjadi kunci dalam menciptakan sekolah yang berkualitas dan mampu menghadapi tantangan masa depan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah disampaikan sebelumnya, “Strategi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru”, telah berjalan sesuai dengan empat komponen kepemimpinan transformasional, yang dijelaskan oleh Robbins dan Judge, yaitu: 1) pengaruh ideal, 2) motivasi inspiratif, 3) stimulasi intelektual, 4) pertimbangan individu.⁸³

⁸³ Komang Sukerti., dkk., “Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Smp Negeri 3 Singaraja”, Locus Majalah Ilmiah Fisip (Vol 15 No. 1- Pebruari 2023), hlm. 111

Dengan mengacu pada teori yang dijelaskan sebelumnya, peneliti menjabarkan analisis data mengenai “Strategi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Al-Khoiriyyah, antarlain:

- a. *Idealized influence* (pengaruh ideal) kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru di MTs Al-Khoiriyyah.

Idealized influence (pengaruh ideal) adalah salah satu komponen kepemimpinan transformasional. Dalam jurnal Garvin Goei, Bass dan Riggio (2006) menjelaskan bahwa *idealized influence* adalah perilaku yang membuat pemimpin dianggap sebagai panutan dari pengikutnya.⁸⁴

Dari teori yang dipaparkan, kepala sekolah MTs Al-Khoiriyyah selalu berupaya untuk konsisten dalam menerapkan nilai-nilai yang baik disekolah, dengan memberikan contoh atau teladan kepada guru dalam hal disiplin waktu, berpakaian, dan berperilaku baik. Antara lain:

- 1) Datang tepat waktu pada pukul 07.00 dan mengkonfirmasi kehadiran dengan melakukan absen *finger print*. Hal tersebut dilakukan kepala sekolah

⁸⁴ Garvin Goei., dkk., “Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Keterikatan Kerja (Studi Pada Karyawan Universitas X)”, *Psibernetika* (Vol. 9 No. 1 April 2016), hlm. 41

untuk mengajarkan pentingnya disiplin dalam kehidupan sehari-hari. Karena dengan datang tepat waktu, kepala sekolah menunjukkan pentingnya menghargai waktu dan komitmen terhadap tugas yang dilaksanakan.

- 2) Cara berpakaian kepala sekolah yang rapi, memakai atribut lengkap, dan bersepatu. Hal ini dilakukan kepala sekolah untuk mendorong guru mengikuti jejaknya. Karena pakaian yang rapi, sopan dan sesuai dengan etika profesi akan memberikan kesan positif dan professional.
- 3) *Attitude*/ perilaku baik yang ditunjukkan kepala sekolah sehari-hari, seperti; cara berbicara, bertindak, dan memperlakukan orang lain. Dengan menunjukkan sikap yang baik, kepala sekolah dapat menanamkan nilai-nilai positif seperti kejujuran, disiplin, dan tanggung jawab pada guru. Hal ini akan berdampak positif pada perkembangan pribadi guru di masa depan.

Adapun penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan serta perilaku baik yang diterapkan oleh kepala sekolah berfokus pada peningkatan kompetensi kepribadian guru, karena kepribadian guru dapat mempengaruhi pembentukan karakter siswa dengan menerapkan disiplin, tanggung jawab, dan

integritas. Hal tersebut sangat penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif. Kedisiplinan yang diterapkan oleh kepala sekolah juga mendorong guru untuk menjadi model teladan bagi siswa, dan dapat menanamkan nilai-nilai tersebut dalam pembelajaran. Dengan demikian, lingkungan yang didukung oleh rencana pembelajaran yang baik dan disiplin yang kuat akan meningkatkan motivasi dan kinerja guru.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti di lapangan, menunjukkan bahwa *idealized influence* (pengaruh ideal) yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru telah berjalan dengan baik. Dalam hal ini metode yang dilakukan oleh kepala sekolah, sesuai dengan teori yang dipaparkan oleh Bass (dalam jurnal Jihan Mevia), agar dapat meningkatkan pengaruh ideal. Peningkatan kharisma dilakukan kepala sekolah seperti memberikan teladan yang baik, berkeyakinan kuat, pekerja keras, menunjukkan kewibawaannya, berkomitmen dan konsisten,

bertanggung jawab, membangkitkan kepercayaan guru dan staff, serta memberikan ide-ide cemerlang.⁸⁵

Dari teori yang dipaparkan, komponen *idealized influence* (pengaruh ideal) kepala sekolah, menunjukkan ciri-ciri kepemimpinan transformasional dalam memberikan contoh atau panutan kepada guru, terutama terkait kedisiplinan dan berperilaku baik di sekolah, hal tersebut kepala sekolah lakukan agar guru menjadi teladan yang baik bagi para muridnya.

- b. *Inspirational motivation* (motivasi inspiratif)
Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Al-Khoiriyyah.
Inspirational motivation (motivasi inspiratif) merupakan perilaku atau kemampuan seorang pemimpin dalam mengkomunikasikan harapannya yang tinggi serta menyampaikan visi bersama dengan menarik kepada setiap orang yang dipimpinnya. Dalam penyampaian tersebut pemimpin akan menggunakan simbol-simbol yang menarik agar bawahannya terinspirasi untuk mencapai tujuan dari

⁸⁵ Jihan Mevia.,dkk., “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru”, Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan (Volume 09 Nomor 01 Tahun 2021), hal. 33

organisasi tersebut, sehingga organisasi akan mengalami kemajuan yang signifikan.⁸⁶

Dari teori yang dipaparkan, kepala sekolah MTs Al-Khoiriyyah dalam memberikan motivasi dan inspirasi kepada guru dengan menerapkan apresiasi secara verbal maupun materiil kepada guru atas capaian kinerja dan kompetensi yang maksimal. Kepala sekolah memberikan apresiasi kepada guru, diantaranya:

- 1) Apresiasi verbal yaitu memberikan pujian secara spesifik dan umpan balik positif, apresiasi verbal ini dilakukan kepala sekolah untuk menanamkan rasa percaya diri guru dan mendorong mereka untuk terus memberikan yang terbaik.
- 2) Apresiasi materiil yaitu memberikan dorongan finansial berupa bonus dan hadiah atas dedikasi dan kerja keras guru. Dengan adanya apresiasi yang diterapkan oleh kepala sekolah dapat menjadikan daya tarik bagi guru-guru berkualitas untuk terus memberikan yang terbaik dalam meningkatkan kinerjanya.

Adapun penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa apresiasi yang diberikan kepala sekolah dalam

⁸⁶ Basirun, "Konsep Kepemimpinan Transformasional", *Mindset: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* (Volume 1 nomor 1 Maret 2022), hlm. 37-38

bentuk pujian maupun penghargaan, berfokus pada kompetensi sosial guru, karena apresiasi merupakan salah satu bentuk interaksi sosial yang menunjukkan penghargaan terhadap orang lain, baik atas kerja keras, prestasi, maupun kontribusi yang telah diberikan. Dengan adanya apresiasi terhadap kinerja guru, guru merasa dihargai dan cenderung lebih bersemangat dalam mengajar dan lebih berinovasi dalam menggunakan metode pembelajaran.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti di lapangan menunjukkan, bahwa *inspirational motivation* (motivasi inspiratif) yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru telah berjalan dengan baik. Dalam hal ini metode yang dilakukan oleh kepala sekolah, sesuai dengan teori yang dipaparkan oleh Bass (dalam jurnal Jihan Mevia Angelina), untuk meningkatkan motivasi inspiratif, kepala sekolah melakukan upaya melalui pemberian motivasi dan inspirasi untuk meningkatkan kreativitas guru dan staff, menunjukkan optimisme, melakukan komunikasi

dengan jelas, serta membangkitkan semangat kerja tim.⁸⁷

Dari teori yang dipaparkan, komponen *inspirational motivation* (motivasi inspiratif) kepala sekolah, menunjukkan ciri-ciri kepemimpinan transformasional dalam memberikan motivasi dan inspirasi kepada guru, berupa penerapan apresiasi. Hal tersebut kepala sekolah lakukan agar guru merasa bahwa kontribusinya berharga dan diakui, serta akan memicu semangat para guru untuk terus berinovasi dan meningkatkan kualitas pembelajaran.

- c. *Intellectual stimulation* (rangsangan intelektual) Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Al-Khoiriyyah *Intellectual stimulation* (rangsangan intelektual) dikategorikan sebagai pemimpin yang cenderung mengajak pengikutnya untuk berfikir kreatif dan inovatif serta menumbuhkan keyakinan dalam diri sendiri baik dalam keyakinan pemimpin dan organisasi.⁸⁸

⁸⁷ Jihan Mevia, “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru”, Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan (Volume 09 Nomor 01 Tahun 2021), hlm. 34

⁸⁸ Putri Handayani., dkk., *Kepemimpinan Transformasional...*, hlm. 92

Dari teori yang dipaparkan, kepala sekolah MTs Al-Khoiriyyah yang konsisten memberi rangsangan intelektual kepada guru berupa mengikutsertakan para guru dalam pembinaan/ pelatihan diantaranya:

- 1) Penerapan pembinaan yang dilakukan kepala sekolah yaitu, dengan melaksanakan supervisi setiap tahun, tujuan diadakannya supervise ini untuk membantu guru mengatasi kesulitan dan hambatan yang muncul dalam proses pembelajaran.
- 2) Mengikutsertakan guru dalam pelatihan pengembangan profesional, seperti MGMP (musyawarah guru mata pelajaran), seminar dan workshop. Tujuan dari pelatihan tersebut agar mendorong pertukaran ide dan pengalaman di antara para guru. Dengan adanya pembinaan/ pelatihan yang diterapkan oleh kepala sekolah dapat memberikan pemahaman dan ketrampilan baru terkait strategi pembelajaran melalui pendekatan inovatif dalam mengajar.

Adapun penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa, keterlibatan kepala sekolah dalam mengupayakan guru untuk mengikuti pelatihan dan pembinaan, berfokus pada kompetensi profesional guru. Karena kompetensi profesional berhubungan

dengan kemampuan guru untuk menguasai bidang keilmuan, materi pembelajaran, metode pengajaran, serta kemampuan untuk terus meningkatkan kualitas dirisebagai pendidik. Pelatihan dan pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah bertujuan untuk membantu guru mengembangkan aspek-aspek tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti di lapangan, menunjukkan bahwa *intellectual stimulation* (rangsangan intelektual) yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru telah berjalan dengan baik. Dalam hal ini metode yang dilakukan oleh kepala sekolah, sesuai dengan teori yang dipaparkan oleh Bass (dalam jurnal Jihan Mevia Angelina), untuk meningkatkan stimulasi intelektual, kepala sekolah melakukan upaya dengan menerapkan pendekatan baru saat melakukan pekerjaan seperti, memberi solusi yang kreatif dengan meningkatkan intelegensi, menemukan ide-ide baru, memberikan arahan, membangkitkan kreatifitas.⁸⁹

⁸⁹ Jihan Mevia, “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru”, Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan (Volume 09 Nomor 01 Tahun 2021), hlm. 34

Dari teori yang dipaparkan, komponen *intellectual stimulation* (rangsangan intelektual) kepala sekolah, menunjukkan ciri-ciri kepemimpinan transformasional dalam pemberian rangsangan intelektual kepada guru, berupa pelatihan dan pembinaan. Hal tersebut kepala sekolah lakukan agar guru menyesuaikan diri dengan perkembangan pendidikan, perkembangan teknologi dan *tren* pendidikan terbaru, sehingga mampu menghadapi tantangan masa depan.

- d. *Individual Consideration* (Pertimbangan Individual) Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Al-Khoiriyah
- Individual consideration* (pertimbangan individual) pada faktor ini menggambarkan pemimpin yang selalu menciptakan suasana mendukung dan positif dalam organisasi, dimana pemimpin akan mendengarkan keluhan kesah ataupun kebutuhan setiap pengikutnya. Kadang kala pemimpin ini berperan sebagai pelatih maupun penasihat dengan sesekali mencoba mewujudkan sesuatu yang diperlukan pengikut.⁹⁰

⁹⁰ Putri Handayani., dkk., *Kepemimpinan Transformasional...*, hlm. 92

Dari teori yang dipaparkan, kepala sekolah MTs Al-Khoiriyyah menerapkan pendekatan/ perhatiannya dengan cara mendengarkan aspirasi dan kebutuhan setiap anggota (guru). Pendekatan/ perhatian yang dilakukan oleh kepala sekolah berupa memahami kebutuhan guru, dengan cara mendengarkan keluhan, tantangan, dan kebutuhan guru dalam diskusi pribadi atau rapat internal guru. Tujuan kepala sekolah melakukan *individual consideration* adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, di mana setiap guru merasa dihargai, didukung, dan memiliki kesempatan untuk berkembang. Dengan demikian, kualitas pembelajaran di sekolah akan semakin meningkat.

Adapun penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa pendekatan/ perhatian yang dilakukan oleh kepala sekolah, berfokus kepada kompetensi sosial guru yang mencakup kemampuan untuk membangun hubungan baik, berkomunikasi secara efektif, serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif. Dengan demikian, perhatian yang diberikan oleh kepala sekolah tidak hanya meningkatkan kesejahteraan guru tetapi juga berkontribusi pada penciptaan lingkungan produktif.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti di lapangan, menunjukkan bahwa

individual consideration (pertimbangan individual) yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru telah berjalan dengan baik. Dalam hal ini metode yang dilakukan oleh kepala sekolah, sesuai dengan teori yang dipaparkan oleh Bass (dalam jurnal Jihan Mevia Angelina), agar dapat meningkatkan perhatian individual, kepala sekolah melakukan upaya dengan menjadi pelatih serta penasihat bagi guru dan staff, mendengarkan guru dan staff dengan penuh perhatian, memberikan kesempatan belajar, mendelegasikan wewenang, memberdayakan guru dan staff, serta memberikan umpan balik.⁹¹

Dari teori yang dipaparkan komponen *individual consideration* (pertimbangan individual) kepala sekolah, menunjukkan ciri-ciri kepemimpinan transformasional dalam pertimbangan individual dengan mendengarkan aspirasi dan tantangan yang dihadapi oleh setiap guru. Kemudian kepala sekolah juga memberikan perhatian khusus, seperti dispensasi waktu pengumpulan laporan/ tugas saat ada masalah pribadi, serta memberikan solusi dari tantangan yang dihadapi oleh guru. Hal tersebut kepala

⁹¹ Jihan Mevia, "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru", *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan* (Volume 09 Nomor 01 Tahun 2021), hlm. 34

sekolah lakukan agar menciptakan rasa saling percaya, merasa dihargai dan didukung.

2. Tantangan yang dihadapi Kepala Sekolah dalam menerapkan kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan kinerja guru di MTs Al-Khoiriyyah

Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional dapat memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Namun, keberhasilan kepemimpinan transformasional tidak terlepas dari tantangan dan kesulitan yang dihadapinya. Dalam upaya meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah perlu memahami tantangan dan kesulitan dalam upaya meningkatkan kinerja guru secara strategis. Sebagaimana dijabarkan seperti berikut:

- a) Kurangnya antusias guru dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan profesional

Tantangan yang dihadapi kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru yang *pertama*, yaitu kurangnya antusias guru mengikuti pelatihan dan pengembangan profesional dalam meningkatkan kompetensi. Hal ini dipengaruhi oleh keterbatasan waktu, kurangnya informasi atau tantangan pribadi lainnya. Adapun beberapa guru senior yang tidak terlalu antusias

dalam mengikuti pelatihan, dikarenakan guru senior merasa nyaman dengan metode mengajar yang sudah digunakan sejak dulu, dan tidak merasa perlu untuk meningkatkan ketrampilannya. Kemudian ada juga beberapa guru muda/ honorer yang merasa tidak perlu mengikuti pelatihan, karena mengajar disekolah ini sebagai batu loncatan (sementara), lalu akan mengundurkan diri jika ada pembukaan CPNS, P3K, dan lain-lain.

Analisis penulis terkait kurangnya antusias guru untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan profesional dalam meningkatkan kompetensinya, berakibat pada guru yang cenderung *stagnan* (tidak maju) dalam pengembangan kompetensinya. Hal ini dapat berdampak pada kurangnya inovasi dalam proses pembelajaran, serta kesenjangan kualitas pengajaran antar guru di sekolah.

b) Manajemen waktu yang tidak terorganisir

Tantangan yang dihadapi kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru yang *kedua*, yaitu manajemen waktu yang tidak terorganisir. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa guru yang tidak mengelola waktunya dengan baik, karena ada beberapa guru yang

berpendapat bahwa tugas mereka tidak hanya mengajar, tetapi juga mengerjakan tugas administrasi yang cukup banyak.

Analisis penulis terkait manajemen waktu yang tidak terorganisir dapat berdampak langsung pada kinerja guru. Guru yang kesulitan mengelola waktu dapat memberikan dampak negatif yang memengaruhi kinerja pribadi, proses pembelajaran, dan hasil belajar siswa. Selain itu, kualitas pengajaran juga menurun karena waktu untuk mempersiapkan materi ajar menjadi tidak cukup.

c) Minimnya jumlah pendidik di sekolah

Tantangan yang dihadapi kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru yang *ketiga*, yaitu minimnya jumlah pendidik di sekolah. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa guru muda/ honorer yang datang dan pergi (mengundurkan diri), ketika ada pembukaan CPNS, P3K, dll.

Analisis penulis terkait minimnya jumlah tenaga pendidik di sekolah berujung pada stres dan burnout. Guru tidak hanya harus mengajar, tetapi juga menjalankan tugas tambahan seperti administrasi atau kegiatan ekstrakurikuler. Kondisi ini memperburuk kesejahteraan

psikologis mereka, yang pada akhirnya memengaruhi hubungan kerja antar guru dan dengan siswa.

3. Peningkatan Kinerja Guru di MTs Al-Khoiriyyah

Menurut Rusman, ada tiga indikator utama kinerja guru yaitu: (1) Perencanaan program pembelajaran yang mencakup penguasaan materi ajar; (2) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang melibatkan manajemen kelas, penggunaan media dan sumber belajar, serta penerapan metode dan strategi pembelajaran; (3) Evaluasi kegiatan pembelajaran untuk menilai pencapaian tujuan pembelajaran dan proses yang telah dilaksanakan. Berdasarkan indikator kinerja tersebut, kepala sekolah dapat menilai kualitas kinerja guru dengan melihat kemampuan mereka dalam merencanakan program pembelajaran, menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar, dan mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.⁹²

Kinerja guru terhubung dengan ketrampilan, usaha, karakteristik individu, dan faktor lingkungan luar. Adapun

⁹² Putri Ayu dan Abdul Wahid, *Peningkatan Kinerja Guru Melalui Pemberian Reward di SMP Ma'arif NU 03 Tarbiyatut Tholibin Bumi Jawa-Tegal*, Management of Education: Manajemen Pendidikan Islam (Vol. 10 No. 2 Agustus, 2024), hlm. 148

upaya peningkatan kinerja guru di MTs Al-Khoiriyyah Semarang antara lain sebagai berikut:

a) Perencanaan Pembelajaran

Perencanaan guru dalam proses pembelajaran serta, penyusunan jadwal dilakukan pada awal tahun ajaran baru. Proses perencanaan pembelajaran yang dilakukan oleh guru cenderung dinamis dan berkelanjutan, dengan mengacu pada kurikulum dan analisis kompetensi dasar untuk mencapai tujuan pembelajaran yang efektif dan efisien.

Guru harus mampu membuat perencanaan yang mengacu pada kurikulum dan analisis kompetensi dasar. Kemudian kepala sekolah berharap bahwa guru dapat menerapkan refleksi pembelajaran sehabis mengajar, untuk melihat rencana yang dibuatnya itu berhasil. Dengan adanya evaluasi tersebut dapat membantu guru dalam memperbaiki kekurangan dan meningkatkan kualitas pembelajaran.

b) Pelaksanaan Pembelajaran

Guru di MTs Al-Khoiriyyah berusaha untuk memberikan materi pembelajaran dengan cara yang menarik dan sesuai dengan gaya belajar siswa, namun guru tetap memegang prinsip pembelajaran yang sesuai dengan kurikulum dan RPP (rencana pelaksanaan

pembelajaran). Sebagai contoh guru dalam pembelajaran menerapkan variasi untuk mengatasi kebosanan siswa dalam mengikuti pembelajaran. Variasi dalam metode pembelajaran ini dapat berupa diskusi kelompok, simulasi, atau role playing.

c) Evaluasi Pembelajaran

Suwignyo menjelaskan bahwa penilaian hasil belajar merupakan suatu metode yang bertujuan untuk menilai pencapaian tujuan pembelajaran serta proses pembelajaran yang telah dijalankan.⁹³

Upaya yang dilakukan dalam mengukur kemampuan guru dalam pelaksanaan pembelajaran di MTs Al-Khoiriyah yakni dengan diadakannya supervisi mengajar terhadap guru, yang di monitoring langsung oleh kepala sekolah dan perwakilan yayasan. Supervisi ini dilakukan dengan cara mendatangi kelas yang sedang diajar oleh guru, sehingga dapat dijadikan bahan evaluasi bagi guru untuk meningkatkan kemampuan mengajarnya ke arah yang kreatif dan inovatif.

⁹³ Putri Ayu dan Abdul Wahid, *Peningkatan Kinerja Guru Melalui Pemberian Reward di SMP Ma'arif NU 03 Tarbiyatut Tholibin Bumi Jawa-Tegal*, Management of Education: Manajemen Pendidikan Islam (Vol. 10 No. 2 Agustus, 2024), hlm. 150

D. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menyadari masih banyak kekurangan. Hal tersebut karena adanya keterbatasan dalam melakukan penelitian. Beberapa keterbatasan tersebut antara lain:

1. Keterbatasan dari peneliti; peneliti menyadari bahwa masih kurang dalam eksplorasi teori yang dapat memperkaya penelitian dan mempengaruhi hasil dari penelitian itu sendiri. Namun, adanya saran dan masukan dari dosen pembimbing dapat membantu peneliti untuk menyelesaikan penelitian dengan baik.
2. Keterbatasan dalam pelaksanaan wawancara, pengaturan jadwal dan tempat wawancara dengan informan yang kurang efektif. Hal ini dikarenakan informan mempunyai banyak agenda yang harus diurus.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Strategi kepemimpinan transformasional kepala sekolah di MTs Al-Khoiriyyah Semarang.

Kepala sekolah menerapkan empat komponen utama dari kepemimpinan transformasional, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individual consideration*.

- a. *Idealized influence* (pengaruh ideal) kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru di MTs Al-Khoiriyyah Semarang, merupakan peran kepala sekolah sebagai panutan bagi guru-gurunya. Kepala sekolah dalam hal ini menerapkan contoh dalam hal kedisiplinan. *Pertama*, yaitu disiplin untuk datang tepat waktu. *Kedua*, kedisiplinan dalam berpakaian rapi dengan memakai atribut lengkap.
- b. *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspiratif) kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru di MTs Al-Khoiriyyah Semarang, berfokus pada kemampuan kepala sekolah untuk menginspirasi dan memotivasi guru. Kepala sekolah dalam hal ini menerapkan apresiasi verbal dan apresiasi materiil. Apresiasi verbal yang diberikan kepala sekolah berupa memberikan pujian secara spesifik dan

umpan balik positif, apresiasi ini dilakukan untuk untuk menanamkan rasa percaya diri guru dan mendorong mereka untuk terus memberikan yang terbaik. Kemudian apresiasi materiil yang diberikan kepala sekolah yaitu, dorongan finansial berupa bonus dan hadiah atas dedikasi dan kerja keras guru.

- c. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual) kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru di MTs Al-Khoiriyyah Semarang. Berfokus kepada Kepala sekolah dalam hal ini mengacu pada kreativitas dan inovasi. Dengan menyediakan pelatihan, seminar, dan forum diskusi seperti MGMP, KKM (kelompok kerja madrasah). Kegiatan ini tidak hanya meningkatkan kompetensi individu tetapi juga memperkuat kolaborasi antar guru.
- d. *Individual Consideration* (Pertimbangan Individual) kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru di MTs Al-Khoiriyyah Semarang. Kepala sekolah dalam hal ini memperhatikan kebutuhan masing-masing guru, dengan mendengarkan aspirasi dan tantangan yang dihadapi oleh guru. Kepala sekolah dengan ini meluangkan waktu untuk berdiskusi kepada guru dan memberikan solusi atau arahan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh guru.

2. Tantangan yang dihadapi Kepala Sekolah dalam menerapkan kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan kinerja guru di MTs Al-Khoiriyyah.

a) Belum semua guru mengikuti pelatihan pengembangan profesional.

Faktor penghambat kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru, salah satunya adalah belum semua guru mengikuti pelatihan pengembangan profesional. Hal ini dipengaruhi oleh keterbatasan waktu, kurangnya informasi atau tantangan pribadi lainnya.

b) Manajemen Waktu yang Tidak Terorganisir:

Faktor penghambat kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru, salah satunya adalah manajemen waktu yang tidak terorganisir. Hal ini dipengaruhi oleh kesulitan guru dalam mengelola waktu, karena terlalu banyak tugas administratif yang dikerjakan.

c) Minimnya Jumlah Tenaga Pendidik:

Faktor penghambat kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru, salah satunya adalah minimnya jumlah tenaga pendidik. Hal ini dipengaruhi oleh guru muda/ honorer yang tidak adanya

ketertarikan untuk menjadi guru tetap di sekolah, dan menjadikan pekerjaan tersebut sebagai batu loncatan.

3. Peningkatan kinerja guru di MTs Al-Khoiriyyah Semarang

Peningkatan kinerja guru adalah kunci dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan berkualitas. Upaya yang diterapkan dalam peningkatan kinerja guru diantaranya: 1) Proses perencanaan kegiatan pembelajaran dilakukan secara dinamis dan berkelanjutan, dengan mengacu pada kurikulum dan analisis kompetensi dasar untuk mencapai tujuan pembelajaran. 2) Pelaksanaan pembelajaran, guru menggunakan metode yang menarik dan relevan, seperti simulasi dan diskusi kelompok, untuk mengaitkan materi dengan kehidupan sehari-hari siswa. 3) Evaluasi kegiatan pembelajaran dilakukan secara berkala melalui observasi dan analisis hasil belajar, yang bertujuan untuk memperbaiki proses pembelajaran serta memenuhi kebutuhan siswa. Keseluruhan upaya ini menunjukkan komitmen guru untuk terus belajar, berkolaborasi, dan meningkatkan kualitas pendidikan.

B. Saran

Berdasarkan uraian di atas peneliti bermaksud untuk menyampaikan beberapa saran demi tercapainya tujuan Pendidikan di MTs Al-Khoiriyyah sebagaimana berikut ini:

1. Bagi Kepala Sekolah

Kepala sekolah hendaknya mempertahankan strategi yang telah diterapkan dalam upayanya meningkatkan kinerja guru dan diharapkan dapat terus berinovasi dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja guru.

2. Bagi Tenaga Pendidik

Guru hendaknya dapat lebih aktif dalam pengembangan diri dengan mengikuti pelatihan dan seminar. Kemudian, diharapkan bagi tenaga pendidik untuk dapat menjadi teladan dalam kedisiplinan dan etika kerja di lingkungan sekolah.

C. Kata Penutup

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kekuatan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul: “Strategi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Al-Khoiriyyah”. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Hal ini semata-mata karena keterbatasan ilmu dan kemampuan yang penulis miliki. Oleh sebab itu, koreksi, kritik, dan saran yang bersifat membangun dari pembaca, sangat penulis harapkan untuk penyempurnaan skripsi ini.

Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini. Sebagai penutup, semoga skripsi ini dapat membantu khazanah keilmuan dan memberikan manfaat bagi kita semua.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Qadir Muslim., dkk., *Model Penilaian Kinerja Guru*,
Jurnal: Al-Ta'dib, Vol. 11 No. 1, Januari-Juni, 2018.
- Ahmad Bashri, dkk., *Pemberdayaan Guru Dalam Pengembangan
Prestasi Siswa*, Abdi vol. 6 no. 1 Juni 2020.
- Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, Jakarta:
PRENDAMEDIA GROUP, 2016.
- Ahmad Syafi'i, "*Studi Tentang Prestasi Belajar Siswa Dalam
Berbagai Aspek dan Faktor Yang Mempengaruhi*",
Jurnal Komunikasi Pendidikan, Vol.2 No.2, Juli 2018
- Alfian Helmi, "*Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Prestasi
Siswa Pada Smp Negeri 2 Babahrot Aceh Barat Daya*"
, Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana
Universitas Syiah Kuala, VOLUME 3, No. 1, Februari
2015.
- Army Cahaya Putra Rustamaji., dkk., "*Gaya Kepemimpinan
Transformasional Kepala Sekolah dan Kinerja Guru
SMK Swasta di Jakarta Timur*". Jurnal Pendidikan
Ekonomi & Bisnis, 5 (2) 2017.
- Asnal Mala, "*Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah
di SMP Negeri 4 Yogyakarta*", *Skripsi Yogyakarta*,
Universitas Negeri Yogyakarta, 2016.

- Astri Ayu Lestari., dkk., *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di SMK Diponegoro 1 Jakarta Timur*, Jurnal Pendidikan Intelektium (Vol. 1 No. 1 Maret, 2020)
- Binti Nasukah, “*Kepemimpinan Transformasional Dalam Tinjauan Sejarah dan Perkembangan Kajiannya Pada Bidang Pendidikan*”, (Jurnal Kepemimpinan dan Kepengurusan Sekolah Vol.6, No. 1, Maret 2021)
- Burns, J. M., *Leadership*. (New York: Harper & Row, 1978)
- Cira Nesy Palembang., dkk., “*Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*”, (Jurnal Pendidikan Tambusai Vol. 7 No. 3, 2023)
- Deden Danil, “*Upaya Profesionalisme Guru Dalam Meningkatkan Prestasi Siswa di Sekolah (Study Deskriptif Lapangan Sekolah Madrasah Aliyah Cilawu Garut)*”, (Jurnal Pendidikan Universitas Garut, Vol. 03, No. 01, 2009)
- E. Mulyasa, “*Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Menyukkseskan MBS dan KBK*”, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2004
- E-book: Didi Pianda, *Kinerja Guru*, Sukabumi: CV Jejak, 2018

- E-Book: Erjati Abas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2017
- E-book: Moh. Zaiful Rosyid., dkk., *Prestasi Belajar*, Sumedang: Literasi Nusantara, 2019
- E-Book: Muhammad Ramdhan, *Metode Penelitian*, Surabaya : Cipta Media Nusantara, 2021
- Edy Syahputra., dkk., “*Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMA Negeri 1 Stabat*”, Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol. 6 No. 2 September, 2023.
- Futika Permatasari., dkk., “*Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Mutu Kinerja Guru: Studi Meta Analisis*”, Indonesian Journal of Humanities and Social Sciences Vol. 4 Issues. 3 November 2023
- Garvin Goei., dkk., “*Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Keterikatan Kerja (Studi Pada Karyawan Universitas X)*”, Psibernetika (Vol. 9 No. 1 April 2016),
- Hardani, dkk., *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, Yogyakarta: CV Pustaka
- Ina Magdalena., dkk., “*Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*”, TARBAWI Volume 2. No. 02, Juli – Desember 2016

- Intan Silvana Maris, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kinerja Guru dan Mutu Sekolah*, Jurnal Administrasi Pendidikan Vol. XXIII No. 2 Tahun 2016
- Iwa Kuswaeri, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*, TARBAWI (Volume 2. No. 02, Juli – Desember, 2016)
- Jihan Mevia, *“Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru”*, Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan (Volume 09 Nomor 01 Tahun 2021)
- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia, Laporan Kinerja 2021*, (Jakarta: 2021)
- Komang Sukerti., dkk., *“Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMP Negeri 3 Singaraja”*, Locus Majalah Ilmiah Fisip (Vol 15 No. 1- Februari 2023)
- La Ode Ismail Ahmad, *"Konsep Penilaian Guru dan Faktor yang Mempengaruhinya"*, (Jurnal Idaarah, Vol. 1, Juni 2017)
- Leithwood, K., & Jantzi, D., *Transformational Leadership Effects: A Full-Range of Leadership Approach Educational Administration Quarterly*, 36(5) 2000

- Leni Nurmiyati, “*Kepemimpinan Transformasional Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Anak Usia Dini*”, (Al – Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol.03 No.02 (2019))
- Mohammad Muspawi, *Strategi Peningkatan Kinerja Guru, Jurnal Ilmiah Universitas Batngihri Jambi*, (21 (1), Februari 2021)
- Muhammad Rijal Fadli, *Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif*, Jurnal Humanika (Vol. 21, No. 1 tahun 2021)
- Muhammad Taufik B.K, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekola Terhadap Kinerja*, Jurnal Wahana Karya Ilmiah (Vol. 3 No. 2 Juli-Desember 2019)
- Nur ‘Aida Sofiah Sinaga., dkk.,*Konsep Kepemimpinan Transformasional*, (Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia, Juli, 2021)
- Nyayu Khodijah, "*Kinerja Guru Madrasah dan Guru Pendidikan Agama Islam Pasca Sertifikasi di Sumatera Selatan*", (Cakrawala Pendidikan, Februari 2013, Th. XXXII, No. 1)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017)

- Umar Sidik, dan Moh. Miftachul Choiri, *Metode penelitian Kualitatif di Bidang pendidikan*, (Ponorogo: CV Nata Karya, 2019)
- Urip Triyono, *Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan (Formal, Non formal, Informal)*, (Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2019)

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran I

PEDOMAN WAWANCARA TENTANG STRATEGI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA GURU

Responden: Kepala Sekolah MTs Al-Khoiriyah

DAFTAR PERTANYAAN

1. Adakah cara khusus yang bapak kepala sekolah terapkan dalam menanamkan kedisiplinan pada guru?
2. Bagaimana bentuk motivasi/dorongan yang bapak kepala sekolah berikan kepada guru?
3. Bagaimana cara bapak sebagai pemimpin dalam memberikan penghargaan yang sesuai dengan tugas dan prestasi kerja kepada para guru?
4. Apa pendekatan dan pelatihan yang bapak terapkan untuk guru, baik secara individu maupun kelompok?
5. Menurut bapak sebagai pemimpin, mengapa harus ada kesejahteraan antara guru dengan jajaran penting seperti kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan lain-lain?
6. Apakah kepala sekolah sudah menggunakan metode khusus untuk menciptakan komunikasi yang baik antar guru?
7. Apa pendapat bapak sebagai kepala sekolah tentang kekurangannya kesadaran guru akan perlunya pengembangan dan profesionalisasi?
8. Menurut bapak kepala sekolah, apakah guru di sini mampu merencanakan kegiatan pembelajaran dengan benar dan tepat?
9. Bagaimana cara bapak sebagai kepala sekolah mengidentifikasi kinerja guru dalam tugasnya menilai hasil proses pembelajaran?

Lampiran II

PEDOMAN WAWANCARA TENTANG STRATEGI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA GURU

Responden: Wakil Kepala Sekolah MTs Al-Khoiriyyah

DAFTAR PERTANYAAN

1. Bagaimana pandangan bapak/ibu mengenai penanaman kedisiplinan yang dilakukan oleh kepala sekolah kepada guru?
2. Bentuk motivasi/dorongan seperti apa yang bapak kepala sekolah berikan kepada guru?
3. Apakah ada pemberian penghargaan dari kepala sekolah, yang sesuai dengan tugas dan prestasi kerja kepada para guru?
4. Bagaimana bentuk pendekatan yang didapatkan oleh bapak/ibu dalam pelatihan dan pembinaan yang diterapkan oleh kepala sekolah?
5. Apakah bapa/ibu selama mengajar disekolah ini telah mendapatkan kesejahteraan yang baik?
6. Apakah komunikasi terjalin dengan baik antara bapak/ibu dengan kepala sekolah dalam menjalankan tugas-tugas yang ada?
7. Apa bapak/ibu membutuhkan adanya pengembangan diri dan profesionalisme dalam sistem mengajar?
8. Apakah bapak/ibu rutin melakukan penilaian hasil pembelajaran setelah proses belajar mengajar?
9. Apakah bapak/ibu mempunyai metode penilaian tersendiri atau mengikuti ketentuan dari pihak sekolah?

Lampiran III

PEDOMAN WAWANCARA TENTANG STRATEGI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA GURU

Responden: Guru wali kelas MTs Al-Khoiriyyah

DAFTAR PERTANYAAN

1. Bagaimana pandangan bapak/ibu mengenai penanaman kedisiplinan yang dilakukan oleh kepala sekolah kepada guru?
2. Bentuk motivasi/dorongan seperti apa yang bapak kepala sekolah berikan kepada guru?
3. Apakah ada pemberian penghargaan dari kepala sekolah, yang sesuai dengan tugas dan prestasi kerja kepada para guru?
4. Bagaimana bentuk pendekatan yang didapatkan oleh bapak/ibu dalam pelatihan dan pembinaan yang diterapkan oleh kepala sekolah?
5. Apakah bapa/ibu selama mengajar disekolah ini telah mendapatkan kesejahteraan yang baik?
6. Apakah komunikasi terjalin dengan baik antara bapak/ibu dengan kepala sekolah dalam menjalankan tugas-tugas yang ada?
7. Apa bapak/ibu membutuhkan adanya pengembangan diri dan profesionalisme dalam sistem mengajar?
8. Apakah bapak/ibu rutin melakukan penilaian hasil pembelajaran setelah proses belajar mengajar?
9. Apakah bapak/ibu mempunyai metode penilaian tersendiri atau mengikuti ketentuan dari pihak sekolah?

Lampiran IV



YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM AL KHOIRIYAH SEMARANG

Badan Hukum : SK Menteri Hukum dan HAM RI No. AHU-143.01.04. Tahun 2011

MADRASAH TSANAWIYAH AL KHOIRIYAH

STATUS TERAKREDITASI A

Jl. Bulustalan 3A No. 256 Semarang 50246 ☎ 024 - 3519952 📠 0895322087858

website: www.alkhoiriyyah.sch.id, email: alkhoiriyyah01@gmail.com

DATA ASATIDZ YANG MENDAPATKAN REWARD

No	Nama asatidz	Lomba
1	Diah Ika Lestari, S.Pd	Lomba MTQ
2	Moch. Yulich Fairdiyan, S.S	Lomba Pidato Bhs Arab
3	Akhmad Solekhan	Lomba Tahfidz

Lampiran VIII



YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM AL KHOIRIYAH SEMARANG
Badan Hukum : SK Menteri Hukum dan HAM RI No. AHU-143.01.04. Tahun 2011
MADRASAH TSANAWIYAH AL KHOIRIYAH
STATUS TERAKREDITASI A

Jl. Bulustalan 3A No. 256 Semarang 50246 ☎ 024 - 3519952 ☎ 0895322087858
website: www.alkhoiriyyah.sch.id, email: alkhoiriyyah01@gmail.com

DATA ASATIDZ SERTIFIKASI

No	Nama Asatidz
1	Zubaedi, S.Pd.I.,Gr
2	Nur Jadid Setiawan, S.Pd
3	Moch. Yulich Fairdiyan, S.S
4	Moch. Zamroni Latief, S.Ag

Lampiran VI



YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM AL KHOIRIYAH SEMARANG

Badan Hukum : SK Menteri Hukum dan HAM RI No. AHU-143.01.04. Tahun 2011

MADRASAH TSANAWIYAH AL KHOIRIYAH

STATUS TERAKREDITASI A

Jl. Bulustalan 3A No. 256 Semarang 50246 ☎ 024 - 3519952 ☎ 0895322087858
website: www.alkhoiriyyah.sch.id, email: alkhoiriyyah01@gmail.com

DATA GURU YANG MENGIKUTI PENDIDIKAN DAN
PELATIHAN DI (MTs) AL-KHOIRIYAH SEMARANG
TAHUN PELAJARAN 2024/2025

No	Nama Peserta Pelatihan
1	Zubaedi, S.Pd.I, Gr.
2	Kartika Sari, S. Pd.
3	H. Nur Jadid setiawan, S.Pd.
4	Harits El Fahmy, S. Hum
5	Diah Ika, S.Pd.
6	Nur Aliyah, S. Ag
8	Moch. Yulih Fairdiyan, S.S.
9	Fatmawati Puji Lestari, S.pd
10	Diah Ika Lestari, S.Pd

Lampiran IVII



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Prof. Dr. Hamka Km 2 (024) 7601295 Fax. 7615387 Semarang 50185
Website: <http://fitk.walisongo.ac.id>

Nomor : 3623/Un.10.3/K/KM.00.11/11/2024

Semarang, 02 September 2024

Lamp : -

Hal : Izin Penelitian/Riset

Kepada Yth.
Kepala Madrasah Tsanawiyah Al-Khoiriyyah
di Semarang

Assalamu'alaikum Wr.Wb.,

Diberitahukan dengan hormat, dalam rangka memenuhi tugas akhir mahasiswa prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang, bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : **Rosinita Nabila Dewi**

NIM : 1803036052

Semester : 13 (tiga belas)

Judul Skripsi: Strategi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Al-Khoiriyyah

Dosen Pembimbing: Baqiyatush Sholihah, S. Th.I., M. Si.

untuk melakukan penelitian di MTs Al-Khoiriyyah yang Bapak/Ibu pimpin, sehubungan dengan hal tersebut mohon kiranya yang bersangkutan diberikan izin riset dan dukungan data dengan tema/judul sebagaimana tersebut diatas, yang akan dilaksanakan pada tanggal 02 September 2024 sampai dengan tanggal 01 Oktober 2024.

Demikian, atas perhatian dan terakabulnya permohonan ini disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.



a.n. Dekan,
Kepala Bagian Tata Usaha

Siti Khotimah

Tembusan :
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang (sebagai laporan)

Lampiran VII



YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM AL KHOIRIYAH SEMARANG

Badan Hukum : SK Menteri Hukum dan HAM RI No. AHU-143.01.04. Tahun 2011

MADRASAH TSANAWIYAH AL KHOIRIYAH

STATUS TERAKREDITASI A

Jl. Bulustalan 3A No. 256 Semarang 50246 ☎ 024 - 3519952 ☎ 0895322087858

website: www.alkhoiriyyah.sch.id, email: alkhoiriyyah01@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : 018/KH/MTs-d/XII/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Madrasah Tsanawiyah Al Khoiriyyah Semarang menerangkan bahwa :

Nama	:	Rosinita Nabila Dewi
NIM	:	1803036052
Program Studi	:	Manajemen Pendidikan Islam, S-1
Instansi	:	Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang
Jenis Kegiatan	:	Penelitian/Riset
Judul Skripsi	:	Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru
Tempat	:	MTs Al Khoiriyyah Semarang
Waktu Pelaksanaan	:	02 September – 02 Oktober 2024

Yang bersangkutan di atas benar-benar telah melaksanakan kegiatan penelitian/riset dengan baik di MTs Al Khoiriyyah Semarang.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya kami sampaikan terima kasih.



Lampiran IX

Hal : Nilai Bimbingan Skripsi

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Walisongo Semarang

Assalamu 'alaikum Wr.Wb

Kami beritahukan bahwa setelah membimbing skripsi
Saudara:

Nama : Rosinita Nabila Dewi
NIM : 1803036052
Judul : Strategi Kepemimpinan Transformasional Kepala
Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja
Guru di MTs Al-Khoiriyah Semarang

Maka nilai naskah skripsinya adalah: 4.0

Catatan khusus pembimbing:

Demikian agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Pembimbing



Baqiyatus Sholihah, S. Th. L.,M.SI.

NIP: 198606272023212032

Lampiran X



Wawancara dengan kepala sekolah



Wawancara dengan wakil kepala bid. kurikulum



Wawancara dengan wakil kepala bid. kesiswaan



Wawancara dengan wali kelas 7



Wawancara dengan wali kelas 8



Program tadrib dan pelatihan SDM MTs Al-Khoiriyah



Workshop dan rapat kerja guru MTs Al-Khoiriyyah



MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) MTs Al-Khoiriyyah



Rapat evaluasi dan koordinasi kepala sekolah dengan guru MTs Al-Khoiriyyah

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama : Rosinita Nabila Dewi
2. Tempat/ Tanggal Lahir : Semarang, 15 November 2000
3. Alamat : Jl. Mugas Dalam VI No. 10
RT. 08 RW. 03, Kota Semarang.
4. Nama Ayah : Rus Budihartono
5. Nama Ibu : Erlina
6. No. Telp : 08979198120
7. Email : rosinita.nabila@gmail.com

B. Pendidikan

1. Pendidikan Formal
 - a. SDN Taman Pekunden Semarang
 - b. MTs NU Assalam Kudus
 - c. MAN 1 Kota Semarang