



Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Ma'arif 9 Tribawono Lampung Timur

Faradina Salsabil

Universitas Ma'arif Lampung, Metro, Indonesia

faradinrane@gmail.com

Rina Mida Hayati

Universitas Ma'arif Lampung, Metro, Indonesia

r.midahayati@umala.ac.id

Ressi Susanti

IAIN Manado, Manado, Indonesia

ressirajafi@gmail.com

Abstrak

Keberhasilan pendidikan tidak hanya bergantung pada peran guru, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala madrasah. Implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah di MTs Ma'arif 9 SBW menjadi strategi penting dalam meningkatkan kinerja guru melalui motivasi, pembangunan visi bersama, dan pengembangan potensi profesional tenaga pendidik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil menunjukkan bahwa kepala sekolah menjalankan fungsi manajerial sesuai prinsip POAC serta menerapkan gaya kepemimpinan transformasional. Meskipun kinerja guru tergolong cukup baik, terdapat kendala pada kedisiplinan, evaluasi pembelajaran yang belum menyeluruh, dan belum optimalnya sarana prasarana. Kendati dedikasi guru dan dorongan kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam pengembangan kompetensi SDM memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja guru, namun perlu diiringi dengan perbaikan sistem evaluasi, pelatihan berkelanjutan, dan penguatan budaya kerja profesional.

Kata kunci : *Kepemimpinan Transformasional, Kepala Madrasah; Kinerja Guru*

Abstrack

Implementation of Transformational Leadership of Madrasah Principals in Improving Teacher Performance at MTs Ma'arif 9 Tribawono, East Lampung.

Educational success depends not only on teachers' roles but also on the leadership of the madrasah principal. The implementation of the principal's transformational leadership at MTs Ma'arif 9 SBW is a crucial strategy for improving teacher performance by motivating educators, building a shared vision, and developing educators' professional potential. This study aims to analyze the role of the madrasah principal's leadership in improving teacher performance, using a descriptive qualitative approach that includes observation, interviews, and documentation. The results indicate that the principal carries out managerial functions in accordance with the POAC principles and applies a transformational leadership style. Although teacher performance is quite good, there are challenges with discipline, incomplete learning evaluations, and suboptimal infrastructure. Although the dedication of teachers and the principal's transformational leadership in developing human resource competencies have contributed to improving teacher performance, these efforts need to be complemented by improvements in the evaluation system, ongoing training, and the strengthening of a professional work culture.

Keywords: Transformational Leadership; Madrasah Principal; Teacher Performance

Pendahuluan

Sekolah sebagai institusi pendidikan memiliki peran penting dalam menciptakan generasi yang cerdas, berakarakter, dan berdaya saing. Keberhasilan proses pendidikan tidak hanya bergantung pada guru sebagai pelaksana utama pembelajaran, namun juga pada peran kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan. Kepala sekolah dituntut mampu mengelola, memotivasi, serta mengarahkan seluruh sumber daya yang ada, khususnya tenaga pendidik, untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan (Khodijah, Siahaan, and Marpaung 2023).

Salah satu pendekatan kepemimpinan yang dinilai efektif dalam menghadapi tantangan pendidikan modern adalah *kepemimpinan transformasional* (Mustotiah, Suriansyah, and Ahmad 2025). Dalam konteks ini, kepala sekolah tidak hanya bertindak sebagai administrator, namun juga sebagai agen perubahan yang mampu menginspirasi, membimbing, dan memberdayakan guru untuk meningkatkan kinerja mereka secara optimal. Kepemimpinan transformasional menekankan pada visi yang kuat, pemberdayaan individu, dukungan emosional, dan dorongan untuk berinovasi (Anitia Fadhila Bumay et al. 2022).

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan sekolah sangat dipengaruhi oleh sejauh mana kepala sekolah mampu mengimplementasikan kepemimpinan transformasional. Kepala sekolah yang memiliki visi, integritas, serta kemampuan komunikasi interpersonal yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan kolaboratif (Zuliyanti and Zaka Hadikusuma Ramadan 2023). Hal ini sejalan dengan peran kepala madrasah di MTs Ma'arif 9 SBW yang berupaya meningkatkan kualitas kerja guru melalui pendekatan partisipatif, suportif, dan inspiratif.

Peran kepala madrasah sebagai transformator di MTs Ma'arif 9 SBW tercermin dalam kemampuannya menjadi teladan kedisiplinan, memberikan motivasi secara material maupun non-material, mendukung pengembangan profesional guru melalui pelatihan dan evaluasi, serta membangun komunikasi yang transparan dan harmonis. Pendekatan ini menunjukkan adanya praktik nyata kepemimpinan transformasional yang diterapkan secara kontekstual sesuai kebutuhan madrasah.

Lebih lanjut, efektivitas kinerja guru tidak hanya diukur dari kemampuan mengajar, tetapi juga dari aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi, serta keterlibatan aktif dalam kegiatan sekolah. Dalam hal ini, kepala sekolah memainkan peran strategis dalam menciptakan budaya kerja profesional dan menumbuhkan semangat kolaborasi antar guru. (Wawancara waka bidang kurikulum)

Dalam ajaran Islam, pentingnya perencanaan dan persiapan masa depan ditegaskan dalam (Q.S. Al-Hasyr [59]: 18) yang menekankan perlunya refleksi dan kesiapan dalam menjalankan amanah, termasuk dalam profesi pendidik. Oleh karena itu, peran kepala sekolah dalam membina guru merupakan bentuk tanggung jawab yang bernilai tidak hanya secara profesional, tetapi juga spiritual.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru di MTs Ma'arif 9 SBW. Penelitian ini juga mengidentifikasi peluang yang dapat dimanfaatkan dalam mendukung profesionalisme guru, serta strategi yang diterapkan kepala sekolah dalam menghadapi tantangan di lingkungan pendidikan.

Kajian Teori

Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah

Kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan kepemimpinan yang menekankan kemampuan pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, dan

mentransformasi nilai serta perilaku pengikut untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal. Bass dan Riggio (2006) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional mencakup empat dimensi utama, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Keempat dimensi ini memungkinkan pemimpin membangun kepercayaan, komitmen, serta dorongan intrinsik bawahan.

Dalam konteks madrasah, kepemimpinan transformasional kepala madrasah berperan strategis dalam membangun visi bersama, memperkuat budaya kerja profesional, serta mendorong pengembangan kompetensi guru secara berkelanjutan. Kepala madrasah yang menerapkan gaya kepemimpinan ini berfungsi sebagai agen perubahan yang mampu mengarahkan guru untuk melampaui kepentingan individu menuju pencapaian tujuan pendidikan yang lebih luas (Northouse, 2021).

Fungsi Manajerial Kepala Madrasah (POAC)

Efektivitas kepemimpinan kepala madrasah tidak terlepas dari kemampuan manajerial dalam menjalankan fungsi POAC (*planning, organizing, actuating, dan controlling*). Terry (2014) menyatakan bahwa keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh konsistensi pemimpin dalam mengintegrasikan keempat fungsi manajemen tersebut.

Dalam lingkungan madrasah, fungsi perencanaan mencakup penyusunan program pembelajaran dan pengembangan sumber daya manusia, pengorganisasian berkaitan dengan pembagian tugas dan tanggung jawab guru, pelaksanaan menitikberatkan pada upaya memotivasi dan menggerakkan tenaga pendidik, sedangkan pengawasan berfokus pada evaluasi kinerja dan mutu pembelajaran. Implementasi POAC yang efektif memperkuat peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru (Usman, 2019).

Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan indikator utama keberhasilan proses pendidikan, yang tercermin dalam kemampuan guru merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara efektif. Mangkunegara (2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai individu berdasarkan standar kualitas dan kuantitas tertentu sesuai tanggung jawabnya.

Dalam perspektif pendidikan, kinerja guru dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, termasuk kompetensi profesional, motivasi kerja, disiplin, ketersediaan sarana prasarana, serta gaya kepemimpinan kepala sekolah (Suharsaputra, 2016). Guru dengan kinerja optimal menunjukkan konsistensi dalam pelaksanaan pembelajaran, kemampuan reflektif melalui evaluasi pembelajaran, serta komitmen terhadap pengembangan profesional berkelanjutan.

Kepemimpinan Transformasional dan Peningkatan Kinerja Guru

Sejumlah kajian empiris menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang signifikan dengan peningkatan kinerja guru. Kepala madrasah yang mampu memberikan inspirasi, dukungan individual, serta stimulasi intelektual dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan tanggung jawab profesional guru (Robbins & Judge, 2017).

Dalam konteks penelitian ini, kepemimpinan transformasional kepala madrasah yang diimplementasikan melalui fungsi manajerial POAC berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja guru. Meskipun demikian, efektivitas kepemimpinan tersebut masih dipengaruhi oleh faktor pendukung lain, seperti sistem evaluasi pembelajaran yang komprehensif, pelatihan berkelanjutan, serta ketersediaan sarana prasarana yang memadai. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional perlu diiringi dengan penguatan sistem manajemen madrasah secara menyeluruh.

Metode

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai realitas yang terjadi di lapangan, khususnya berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Fokus utama dari pendekatan ini adalah menggambarkan fenomena sesuai dengan apa yang dialami dan dirasakan oleh para informan, tanpa manipulasi data atau interpretasi yang berlebihan, sehingga hasil yang diperoleh tetap otentik sesuai dengan konteks yang diteliti.

Dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan beberapa teknik untuk mendapatkan informasi yang komprehensif. Metode yang digunakan mencakup observasi langsung terhadap aktivitas kepala madrasah dan guru di lingkungan sekolah, serta wawancara mendalam dengan sejumlah informan kunci, seperti

kepala madrasah, guru, dan wakil kepala sekolah. Proses ini dilakukan secara sistematis untuk mengidentifikasi pola-pola kepemimpinan serta dampaknya terhadap peningkatan profesionalisme guru di MTs Ma'arif 9 SBW. Semua data yang dikumpulkan kemudian dianalisis secara kualitatif untuk memperoleh kesimpulan yang relevan dengan tujuan penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Kinerja guru dianggap optimal ketika mereka memiliki penguasaan kompetensi yang menyeluruh. Menurut (Sagala 2020) kompetensi tersebut mencakup:

- 1) Kemampuan mengintegrasikan teknologi informasi dalam pembelajaran;
- 2) Kemampuan berkolaborasi dengan sesama guru dan tenaga kependidikan secara efektif;
- 3) Kemampuan mengelola kelas dan mengatasi permasalahan siswa secara humanis;
- 4) Kemampuan berpikir analitis dan inovatif dalam menghadapi tantangan pendidikan;
- 5) Motivasi yang kuat untuk terus belajar dan beradaptasi dengan perubahan kurikulum serta tuntutan zaman.

Tujuan penguasaan kompetensi ini adalah mewujudkan proses belajar mengajar yang berkualitas, efektif, dan berorientasi pada peningkatan prestasi siswa. Guru di MTs Ma'arif 9 SBW didorong untuk terus mengembangkan kemampuan profesionalnya agar mampu meningkatkan hasil belajar peserta didik secara signifikan.

Dalam peran sebagai pendidik sekaligus pembimbing, kepala sekolah bertanggung jawab memberikan arahan dan bimbingan kepada guru. Misalnya, ketika ditemukan guru yang kurang optimal dalam penyusunan RPP atau metode pembelajaran, kepala sekolah mengadakan sesi coaching dan evaluasi secara rutin. Pendekatan dilakukan secara suportif dan penuh empati, agar guru tidak merasa tertekan, melainkan termotivasi untuk memperbaiki diri.

Menurut (Pianda 2020), kinerja guru dipengaruhi oleh faktor internal seperti komitmen kerja, pengetahuan pedagogik, dan visi profesional, serta faktor eksternal seperti dukungan kepala sekolah, fasilitas sekolah, dan lingkungan sosial kerja. Lingkungan kerja yang kondusif, serta adanya apresiasi dari pimpinan, secara nyata meningkatkan semangat dan produktivitas guru. Kepala sekolah sebagai

pemimpin transformasional berperan aktif dalam memberikan motivasi dan bimbingan yang berkesinambungan untuk mencapai target pendidikan.

Kinerja guru juga tercermin dari hasil belajar siswa, yang dievaluasi tidak hanya berdasarkan nilai ujian, tetapi juga sikap, keaktifan, dan keterampilan yang berkembang. Evaluasi menyeluruh ini menjadi indikator utama keberhasilan proses pembelajaran.

Manajemen Pengelolaan

Berdasarkan temuan penelitian, bapak Muhajjar, S.Pd sebagai Kepala Madrasah MTs Ma'arif 9 SBW dalam efektifitas kepemimpinan transformasionalnya menerapkan prinsip-prinsip manajemen pendidikan yang mengacu pada Teori POAC oleh (George R. Terry 2021).

1) Perencanaan (*Planning*)

Kepala Madrasah MTs Ma'arif 9 SBW menunjukkan sikap yang fleksibel namun tegas dalam menjalankan perencanaan. Beliau melibatkan guru serta staf secara aktif dalam proses perencanaan agar bisa berlangsung secara terbuka, adaptif, dan seimbang. Walaupun menghadapi berbagai hambatan dalam pelaksanaannya, guru diberikan ruang untuk berinovasi dan berimprovisasi selama tetap sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Kepala Madrasah membentuk struktur organisasi yang jelas dengan pembagian tugas yang terperinci kepada wakil kepala bidang, staf administrasi, dan tenaga pendukung lainnya. Hal ini dilakukan untuk memastikan setiap program dan kegiatan sekolah dapat terlaksana dengan optimal.

3) Pengarahan (*Actuating*)

Kepala Madrasah memiliki peran yang sangat penting dalam memberikan arahan kepada para guru, khususnya dalam pelaksanaan kebijakan seperti penugasan guru piket. Arahan ini disampaikan secara rutin melalui berbagai forum, seperti rapat dan upacara sekolah, sehingga berdampak pada peningkatan efektivitas proses pembelajaran. Dengan adanya guru piket, ketidakhadiran guru dapat diantisipasi sehingga kegiatan belajar tetap berlangsung lancar. Meskipun tingkat kehadiran guru belum mencapai angka sempurna, kehadiran guru piket ini menunjukkan adanya kemajuan. Namun, masih terdapat beberapa kendala, seperti kesibukan guru di luar tugas sekolah dan tanggung jawab keluarga mereka.

4) Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Madrasah ditujukan untuk memastikan seluruh tugas dan tanggung jawab berjalan dengan baik dan benar.

Hampir 85% aktivitas sekolah diawasi secara langsung oleh Kepala Madrasah. Beliau menempatkan evaluasi yang komprehensif sebagai hal yang sangat penting untuk mencegah adanya penyimpangan, baik dalam aspek akademik maupun pengelolaan keuangan. Kepemimpinan yang tegas dan pengawasan yang ketat tersebut berkontribusi pada peningkatan kinerja guru dan keberhasilan pelaksanaan program-program sekolah.

Implementasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah

Berdasarkan hasil penelitian, bapak muhajir, S.Pd sebagai Kepala Sekolah Mts Ma'arif Nu 9 SBW beliau menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang efektif dalam meningkatkan kinerja guru melalui pendekatan partisipatif dan motivatif menurut (MB. Bass dan BJ. Avolio 1985).

1) Inspirational Motivation (Motivasi Inspiratif)

Kepala sekolah menyampaikan visi dan misi yang jelas, serta memotivasi bawahannya dengan cara-cara yang membangkitkan semangat kerja dan menumbuhkan optimisme. Pemimpin memberikan tujuan bersama yang menginspirasi dan mendorong anggota organisasi untuk bergerak ke arah kemajuan. Dalam Penerapannya Kepala Sekolah secara aktif menyampaikan visi madrasah melalui berbagai forum seperti rapat rutin, diskusi mingguan, serta komunikasi digital seperti grup WhatsApp guru. Beliau menyampaikan pesan-pesan motivasi, cerita inspiratif, dan kutipan yang menggugah semangat guru. Pendekatan ini menciptakan suasana kerja yang lebih positif, di mana guru merasa lebih antusias dan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja.

2) Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual)

Stimulasi intelektual merujuk pada cara pemimpin mendorong kreativitas, inovasi, dan pemikiran kritis dari anggota timnya. Pemimpin memberi ruang untuk mencoba pendekatan baru, mendukung eksperimen dalam proses kerja, serta mendorong pengambilan keputusan berbasis refleksi dan analisis.

Kepala Sekolah membuka peluang luas bagi guru untuk bereksperimen dengan berbagai model pembelajaran. Inovasi seperti penggunaan pendekatan berbasis proyek atau pembelajaran tematik tidak hanya diperbolehkan tetapi juga didorong. Beliau menyediakan pelatihan internal dan mendorong guru untuk berbagi inovasi mereka di forum-forum guru seperti MGMP dan KKG. Hal ini menunjukkan bahwa Kepala Sekolah menstimulasi pertumbuhan intelektual guru melalui dukungan konkret terhadap pembelajaran kreatif.

3) *Individualized Consideration* (Perhatian Individual)

Pemimpin berperan sebagai mentor atau pembimbing, mendengarkan aspirasi, membantu menyelesaikan masalah, dan mengembangkan potensi pribadi setiap anggota secara personal. Kepala Sekolah menunjukkan kepedulian tinggi terhadap kondisi personal para guru. Dalam praktiknya, beliau sering meluangkan waktu untuk berdiskusi secara langsung, memahami kendala yang dihadapi, dan menawarkan solusi yang tepat, seperti mengatur ulang jadwal mengajar atau menugaskan guru pengganti. Pendekatan ini membuktikan bahwa beliau memandang guru bukan sekadar pelaksana tugas, melainkan manusia yang membutuhkan dukungan emosional dan profesional secara individual.

4) *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal)

Teladan bagi bawahannya, pemimpin memperlihatkan integritas, dedikasi, dan nilai-nilai moral yang tinggi, sehingga memperoleh kepercayaan dan rasa hormat dari anggota organisasi. Berdasarkan penerapannya Kepala Sekolah menjadi figur teladan dengan menunjukkan disiplin tinggi dan tanggung jawab yang konsisten. Meskipun tidak selalu berada di sekolah sepanjang hari, beliau selalu datang lebih awal dan menyapa seluruh guru dan staf dengan ramah. Sikap rendah hati dan konsisten dalam menjaga etika kerja menjadikan beliau panutan yang dihormati dan dicontoh oleh para guru. Hal ini menciptakan budaya kerja positif di mana guru merasa terdorong untuk menunjukkan sikap profesional yang sama.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi lapangan, serta dokumentasi kegiatan di MTs Ma'arif NU 9 SBW, dapat disimpulkan bahwa Kepala Sekolah menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional melalui berbagai peran strategis yang sangat dirasakan oleh para guru. Peran-peran tersebut bukan hanya bersifat simbolik, melainkan hadir dalam praktik nyata sehari-hari yang menciptakan iklim sekolah yang produktif, komunikatif, dapat disimpulkan bahwa peran Kepala sekolah yang dapat di rasakan oleh waka kurikulum, waka bidang kesiswaan, staf dewan guru, dan stakeholder. Sebagai Pemimpin Transformasional di Mts Ma'arif Nu 9 SBW yaitu :

1) Keteladanan

Salah satu aspek paling mencolok dari kepemimpinan Kepala Sekolah MTs Ma'arif NU 9 SBW adalah keteladanannya. Beliau tidak hanya memberikan instruksi, melainkan juga mencontohkan secara langsung bagaimana seharusnya seorang tenaga pendidik bersikap. Setiap pagi, beliau tiba di sekolah lebih awal dibandingkan guru-guru lainnya, berdiri di depan gerbang menyambut siswa dan guru dengan senyum, sapaan, dan doa. Tindakan ini memberikan dampak

psikologis yang besar, terutama bagi guru-guru muda. Berdasarkan hasil pernyataan waka bidang kesiswaan ibu Sriati menyampaikan,

"Kami merasa malu jika datang terlambat, karena kepala sekolah sudah menunggu di depan dengan wajah ceria dan menyambut kami satu per satu. Sikap itu membuat kami merasa dihargai sekaligus terdorong untuk bersikap lebih disiplin."

Keteladanan ini juga terlihat dalam cara beliau menangani tugas administratif maupun non-administratif. Beliau selalu bersikap jujur, terbuka, dan tidak segan turun langsung ke lapangan ketika ada kegiatan sekolah, mulai dari kerja bakti, pembagian bantuan siswa, hingga mengawasi pelaksanaan kegiatan keagamaan seperti istighosah dan Rotib Al-Haddad.

2) Instruktur

Dalam perannya sebagai instruktur, Kepala Sekolah tidak hanya memimpin dari depan, tetapi juga aktif membimbing dan mengarahkan guru dalam berbagai aspek profesionalisme. Beliau seringkali memfasilitasi pelatihan internal, seperti workshop pengembangan modul ajar, penggunaan media pembelajaran digital, hingga pendampingan pembuatan laporan hasil belajar.

Seperti, ketika ada guru junior yang mengalami kesulitan mengelola teknologi, beliau segera menginisiasi pelatihan penggunaan E-Learning atau CBT. Tak hanya itu, beliau juga secara berkala mengadakan forum diskusi dan "coaching session" kecil di ruang guru, di mana guru bisa menyampaikan hambatan yang mereka alami dan mendapatkan solusi secara langsung. Koordinasi dengan bagian sarana prasarana dan keuangan pun dilakukan dengan lancar agar seluruh kebutuhan pembelajaran bisa dipenuhi, baik berupa alat peraga, LCD proyektor, hingga kebutuhan literasi digital lainnya. Ibu Hasanah selaku guru menjelaskan bahwa

"Kami tidak pernah merasa kekurangan karena semua kebutuhan mengajar kami diperjuangkan,"

3) Partisipator

Kepala Sekolah juga dikenal sebagai sosok yang sangat partisipatif. Dalam setiap pengambilan keputusan, beliau melibatkan guru, tenaga kependidikan, bahkan perwakilan siswa. Rapat-rapat yang diselenggarakan tidak bersifat satu arah, tetapi membuka ruang diskusi yang luas dan hangat. Ide-ide segar dari guru sangat dihargai dan sering kali dijadikan dasar dalam merumuskan kebijakan baru. Sebagaimana dikatakan oleh guru senior Ibu Siti Wuryah, "Setiap kami memiliki ide, kami bisa langsung menyampaikan. Kepala sekolah tidak pernah menutup diri. Bahkan staf TU pun diajak diskusi ketika menyusun kegiatan."

Sikap partisipatif ini menciptakan suasana kerja yang demokratis dan membuat semua warga sekolah merasa menjadi bagian penting dari roda organisasi. Hal ini juga menumbuhkan rasa tanggung jawab kolektif terhadap keberhasilan program-program sekolah.

4) Suporter

Dalam hal memotivasi guru, Kepala Sekolah tampil sebagai suporter yang aktif dan kreatif. Beliau menyadari bahwa tidak semua motivasi harus berupa materi, sehingga ia kerap menggunakan pendekatan emosional dan penghargaan sosial. Sebagai contoh, setiap akhir semester, sekolah memberikan penghargaan kepada guru dengan kategori "Guru Terinovatif", "Guru Terdisiplin", dan "Guru Teladan". Penghargaan tersebut tidak selalu berupa hadiah besar, namun cukup bermakna, seperti sertifikat penghargaan, dan pengumuman resmi di hadapan seluruh siswa dan guru. Hal ini membuat guru merasa diakui dan dihargai.

Di sisi lain, beliau juga selalu hadir ketika ada guru mengalami kesulitan, baik secara profesional maupun personal. Dalam beberapa kasus bapak Muslihanto bidang keagamaan, menyampaikan bahwa, jika ada guru yang keluarganya sakit atau menghadapi musibah, kepala sekolah tak segan mengoordinasikan bantuan moral dan finansial. Sikap yang penuh empati ini memperkuat hubungan antar warga sekolah dan menciptakan iklim kerja yang hangat dan penuh solidaritas.

5) Mitra Kerja

Terakhir, Kepala Sekolah tidak menempatkan dirinya di posisi yang tinggi atau otoriter, melainkan sejajar sebagai mitra kerja bagi para guru. Ia menjalin komunikasi dua arah yang sehat, di mana guru tidak merasa canggung untuk menyampaikan pendapat atau kritik. Bapak Jumari sebagai Waka Bidang Kurikulum menuturkan, "Beliau sering sekali membuat acara informal seperti makan siang bersama atau ngopi bareng setelah rapat. Di situ biasanya obrolannya lebih santai, tapi justru dari sanalah ide-ide terbaik muncul."

Pendekatan ini juga terlihat dalam pengelolaan keuangan dan kebijakan, yang semuanya dilakukan secara transparan. Anggaran belanja sekolah, pembelian barang, hingga rencana pembangunan fasilitas baru dibahas secara terbuka dalam rapat dewan guru.

6) Visioner

Kepala Sekolah MTs Ma'arif NU 9 SBW menunjukkan kualitas kepemimpinan yang visioner dengan senantiasa memikirkan langkah-langkah strategis demi keberlanjutan dan kemajuan madrasah. Beliau tidak hanya terjebak pada rutinitas administratif harian, tetapi berfokus pada perencanaan jangka menengah dan

panjang yang bisa mengangkat mutu lembaga secara menyeluruh. Salah satu bukti nyata dari pandangan visioner beliau adalah inisiasi program "Madrasah Keren, bermartabat". Dalam program ini, kepala sekolah memadukan penguatan karakter keagamaan dengan pemanfaatan teknologi digital. Sebagai seperti, beliau mengarahkan setiap guru untuk mulai membuat materi ajar berbasis video dan mengunggahnya media sosial sekolah sebagai sumber belajar tambahan bagi siswa. Bahkan, guru muda di MTs ini mahir dalam editing video sederhana dan penggunaan Learning Management System (LMS) dan memiliki Tim Kreator khusus konten di media sosial sehingga dampaknya sekolah mudah sekali di kenal khalayak ramai.

Kinerja Guru dalam Pembelajaran

Kinerja guru memegang peranan krusial dalam menunjang proses pembelajaran dan menjadi fokus utama dalam peningkatan mutu pendidikan. Namun, masih ditemukan sejumlah tantangan dalam aspek perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Hasil wawancara dengan bapak Jumari, M.Pd Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum mengungkapkan beberapa temuan sebagai berikut:

1) Penyusunan Perangkat Pembelajaran

Setiap guru memiliki kewajiban untuk menyusun berbagai perangkat pembelajaran, di antaranya adalah program tahunan, program semester, capaian pembelajaran (CP), alur tujuan pembelajaran (ATP), serta modul ajar. Akan tetapi, dalam praktiknya masih terdapat sejumlah guru yang belum konsisten, baik dalam menyusun maupun membawa modul ajar ketika proses pembelajaran berlangsung. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, aspek penyusunan modul ajar memperoleh skor sebesar 15, yang masuk dalam kategori "cukup baik".

2) Pelaksanaan Pembelajaran

Masalah kedisiplinan guru dalam menjalankan proses pembelajaran masih menjadi tantangan, seperti keterlambatan hadir di kelas serta kurangnya kesiapan dalam membawa perangkat pembelajaran. Meskipun demikian, dari segi kemampuan mengelola kelas dan menciptakan interaksi yang baik dengan siswa, guru dinilai memiliki kompetensi yang memadai. Untuk aspek ini, guru memperoleh skor 15 yang juga termasuk dalam kategori "cukup baik".

3) Evaluasi Pembelajaran

Dalam hal evaluasi, sebagian besar guru cenderung menitikberatkan pada penilaian aspek kognitif, sementara aspek lain seperti psikomotorik dan afektif belum diperhatikan secara maksimal. Penilaian juga belum dilakukan secara

menyeluruh dan berkesinambungan. Dari hasil penilaian evaluasi pembelajaran, skor yang diperoleh adalah 15 dengan predikat "cukup baik".

Secara keseluruhan, kualitas kinerja guru di MTs Ma'arif NU 9 Sribhawono masih berada pada kategori "cukup memadai". Untuk mencapai peningkatan mutu pendidikan yang lebih optimal, masih dibutuhkan upaya perbaikan dalam beberapa aspek penting, khususnya terkait dengan kedisiplinan tenaga pendidik, efektivitas pelaksanaan proses pembelajaran, serta evaluasi pembelajaran yang dilakukan secara menyeluruh dan berkelanjutan.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa para guru umumnya telah menunjukkan sikap profesional dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya, baik dalam kegiatan pembelajaran di kelas maupun dalam mendampingi kegiatan. Walaupun sesekali terjadi ketidakhadiran karena alasan yang tidak dapat dihindari, guru tetap berupaya menjaga kesinambungan proses belajar mengajar melalui pemberian tugas mandiri kepada siswa serta koordinasi dengan rekan sejawat atau guru pengganti. Langkah ini diambil sebagai bentuk komitmen untuk memastikan bahwa kegiatan pembelajaran tetap berjalan secara efektif meskipun terdapat kendala tertentu.

Simpulan

Penelitian ini mengkaji secara mendalam peran gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Mts Ma'arif Nu 9 SBW. Hasil studi menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berperan krusial dalam membentuk lingkungan kerja yang kondusif, memotivasi guru, serta memberdayakan mereka untuk mencapai kinerja yang lebih optimal. Kepemimpinan yang bersifat transformasional tidak hanya menekankan aspek administratif, melainkan juga mampu membangun visi bersama, memberi inspirasi, serta dukungan emosional dan profesional yang mendorong peningkatan efektivitas guru.

Kepala sekolah berperan sebagai pemimpin yang visioner dan inspiratif, mendorong guru untuk terus berkembang dan memberikan performa terbaik melalui pendekatan motivatif dan suportif. Partisipasi aktif kepala sekolah dalam berkomunikasi dan merespons kebutuhan guru meningkatkan rasa memiliki, keterlibatan, dan semangat kolaboratif dalam pembelajaran. Kepala sekolah secara aktif memfasilitasi peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan, workshop, serta pemberian umpan balik yang membangun, sebagai bentuk komitmen terhadap pengembangan profesional yang berkelanjutan.

Dengan demikian, temuan dalam penelitian ini menggaris bawahi bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberikan dampak strategis terhadap peningkatan kualitas pembelajaran. Praktik manajerial yang efektif dan transformatif menjadi fondasi penting dalam menyusun strategi pengembangan sekolah dan peningkatan kinerja guru secara menyeluruh dan berkesinambungan.

Referensi

- Anitia Fadhila Bumay, Sudjarwo Sudjarwo, Muhammad Nurwahidin, & Bujang Rahman. (2022). "Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru (Kajian Dari Aspek Ontologi)." *Jurnal Cakrawala Ilmiah* 2 (4): 1441–50. <https://doi.org/10.53625/jcijurnalcakrawalailmiah.v2i4.4331>.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Khodijah, S., Amiruddin Siahaan, & Syafri Fadillah Marpaung. (2023). "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Potensi Berorganisasi Peserta Didik Di SMK PAB 8 Sampali." Universitas Negeri Islam Sumatera Utara Medan.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mustotiah, M., Ahmad Suriansyah, & Karyono Ibnu Ahmad. (2025). "Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Melalui Kecerdasan Emosional Dan Displin Kerja Guru." *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran* 8 (1): 156–77.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Boston, MA: Pearson Education.
- Sagala, Syaiful. 2020. "KINERJA GURU," 10–38.
- Suharsaputra, U. (2016). *Kepemimpinan inovasi pendidikan*. Bandung: Refika Aditama.

- Terry, G. R. (2014). *Principles of management*. Homewood, IL: Richard D. Irwin.
- Usman, H. (2019). *Manajemen: Teori, praktik, dan riset pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Zuliyanti, T., & Zaka Hadikusuma Ramadan. (2023). "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Dan Kinerja Guru Sekolah Dasar." *Jurnal Elementaria Edukasia* 6 (3): 1474–14887. <https://doi.org/10.31949/jee.v6i3.6305>.