

**PENERAPAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM UPAYA
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MAN 5 TASIKMALAYA**

TRISNAWATI

MAN 5 Tasikmalaya

e-mail: trisnawatit5@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi/penerapan gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru di jenjang MA. Kepala madrasah selaku pemimpin memberikan banyak pengaruh terhadap keberlangsungan mutu pendidikan di madrasah. Guru sebagai pendidik memiliki peran penting dalam berkomunikasi dan memberikan pelayanan pada siswa. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan mengumpulkan data melalui beberapa teknik seperti wawancara, dokumentasi serta observasi lapangan. Data yang terkumpul selanjutnya di reduksi sesuai dengan fokus penelitian, dianalisa dan ditarik kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah di MAN 5 Tasikmalaya menunjukkan dampak positif pada perilaku dan kinerja guru. Dengan menerapkan nilai-nilai kepemimpinan transformasional, motivasi guru untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme meningkat dengan diikutsertakan dalam berbagai kegiatan rutin madrasah, pemberian kesempatan pada guru untuk berpendapat dan mengarahkan guru dalam bekerja memberikan dampak positif terhadap perilaku guru.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Guru

ABSTRACT

This research aims to determine the implementation/application of transformational leadership style in improving teacher performance at the MA level. The madrasa head as the leader has a lot of influence on the sustainability of the quality of education in the madrasa. Teachers as educators have an important role in communicating and providing services to students. The method used in this research is qualitative by collecting data through several techniques such as interviews, documentation and field observations. The collected data is then reduced according to the research focus, analyzed and conclusions drawn. The research results show that the transformational leadership of the principal at MAN 5 Tasikmalaya shows a positive impact on teacher behavior and performance. By implementing transformational leadership values, teacher motivation to improve competence and professionalism increases by being included in various routine madrasa activities, giving teachers the opportunity to express opinions and directing teachers in their work has a positive impact on teacher behavior.

Keywords: Transformational Leadership, Teacher Performance

PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini yang ditandai dengan persaingan kualitas sumber daya manusia, menuntut semua pihak dalam berbagai bidang senantiasa meningkatkan kompetensinya termasuk dalam bidang pendidikan. Suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang, dimana dengan berkembangnya manusia sebagai tenaga kerja tersebut akan mempengaruhi stabilitas organisasi tersebut. Salah satu cara upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut ditempuh melalui sektor pendidikan. Pendidikan yang berkualitas dapat terbentuk dan terlaksana dengan adanya peran seorang

pemimpin atau kepala madrasah yang dapat membimbing guru-guru atau bawahannya untuk memberikan pembelajaran yang berkualitas.

Kepemimpinan sangatlah penting dan dibutuhkan bagi suatu organisasi untuk membentuk suatu *teamwork* yang baik dalam menjalankan kerjasama suatu organisasi. Keberhasilan dari sebuah organisasi tergantung dari faktor kepemimpinan, *teamwork* dan kinerja dari karyawan. Kemampuan atau kecakapan pemimpin merupakan tulang punggung organisasi, mereka membuat perubahan, memajukan dan mendorong organisasi untuk mencapai hasil semaksimal mungkin. Kepemimpinan Transformasional berasal dari kata “*to transform*” yang artinya mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk yang berbeda. Seperti mentransformasikan visi menjadi sebuah realita, potensi yang menjadi actual, laten yang menjadi manifest dan lain-lain (Shalahudin, 2015) . Kepemimpinan akan berjalan dengan baik, jika pemimpin (kepala madrasah) dan guru memiliki kerja sama yang baik dan kesepakatan yang sama dalam menjalankan mekanisme dan strategi yang diperlukan untuk sampai ke tujuan yang dicapai.

Kepemimpinan kepala madrasah adalah suatu faktor penggerak pengembangan organisasi dalam pencapaian suatu tujuan. Terkait dengan data guru yang ada di MAN 5 Tasikmalaya dari 36 guru yang berkualifikasi pendidikan S2 hanya 6 orang, oleh karena itu kepala madrasah harus memberikan kesempatan dan mendukung kepada semua guru untuk melanjutkan pendidikannya ke S2 sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja guru. Pada kenyataannya masih ada sebagian guru yang kurang tanggung jawab dalam pekerjaannya, masih mendahulukan kepentingan pribadi daripada kepentingan madrasah, dalam hal ini masih ada guru yang terlalu aktif di organisasi luar madrasah, ada sebagian guru yang dinilai belum mampu mengembangkan metode dan media pembelajaran. Hal yang tidak kalah pentingnya adalah masih kurang tegasnya kepala madrasah dalam menerapkan aturan ataupun sanksi bagi yang melanggar peraturan tersebut sehingga tidak ada tindak lanjut penyelesaian. Oleh karena itu peneliti berkeinginan untuk mengetahui bagaimana penerapan kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam upaya meningkatkan kinerja guru di MAN 5 Tasikmalaya.

Terdapat beberapa gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan oleh kepala madrasah selama proses peningkatan kinerja guru di madrasah. Suparman (2019) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin (kepala sekolah) akan menggambarkan bagaimana kepribadian dari seorang pemimpin tersebut. Salah satunya adalah gaya kepemimpinan transformasional. Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Kark Chen dan Shamir dalam (Triyono, 2019) bahwa peran pemimpin atau kepala madrasah yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional ini akan mempengaruhi bawahannya dengan kecakapan yang dimiliki untuk melakukan pendekatan secara mental dan memberikan bimbingan atau pemberdayaan dan penguatan secara mental.

Hal tersebut didukung oleh pendapat (Yunanto, 2022) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional mengacu pada kemampuan meningkatkan motivasi dan kinerja melalui insentif menunjukkan bahwa pemimpin dan manajer yang sukses menerapkan praktik perubahan berkelanjutan menanamkan penerimaan perubahan dan belajar lebih mudah, membuat perilaku organisasi lebih gesit dan efektif. Teori kepemimpinan transformasional adalah suatu teori kepemimpinan dimana pemimpin ikut berbaur ditengah-tengah anggotanya, selalu memperhatikan kebutuhan kelompoknya dan mempertimbangkan kesanggupan kelompok dalam mengerjakan tugas (Hutahaeen, 2021). Dalam hal ini kepemimpinan transformasional bisa diartikan sebagai gaya kepemimpinan yang melibatkan pengikut, memberikan inspirasi bagi para pengikutnya, serta berkomitmen untuk mewujudkan visi bersama dan tujuan bagi suatu organisasi, serta menantang para pengikutnya untuk menjadi

pemecah masalah yang inovatif, dan mengembangkan kapasitas kepemimpinan melalui pelatihan, pendampingan, dengan berbagai tantangan dan dukungan.

Untuk menjadi seorang pemimpin transformasional harus bisa merasakan kepercayaan, dan rasa hormat dari bawahan dengan memotivasi mereka untuk menyadarkan pentingnya hasil suatu pekerjaan. Selain faktor pemimpin, kinerja guru dapat mempengaruhi hasil pendidikan, artinya guru harus memberikan kontribusi yang besar terhadap keberhasilan suatu lembaga pendidikan (madrasah). Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar (Asterina, 2019). Sejalan dengan yang dikemukakan oleh (Rorimpandey, 2020) bahwa Kinerja guru menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen per sekolah, apakah itu kepala sekolah, guru, karyawan maupun anak didik. Tanpa memperbaiki kinerja guru, semua upaya untuk membenahi pendidikan dapat kandas. Karena tinggi rendahnya kinerja guru tersebut dapat dijadikan tolak ukur berhasilnya sekolah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Yukl (2015) berpendapat bahwa dengan kepemimpinan transformasi, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan penghormatan terhadap pemimpin, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan dari mereka. Pemimpin mengubah dan memotivasi para pengikut dengan: 1) membuat mereka lebih menyadari pentingnya hasil tugas, 2) membujuk mereka untuk mementingkan kepentingan tim atau organisasi mereka dibandingkan dengan kepentingan pribadi, dan 3) mengaktifkan kebutuhan mereka yang lebih tinggi.

Dalam konsep kepemimpinan transformasional, pemimpin akan mendekati bawahannya sebagai rekan kerja dengan menyentuh mentalnya agar dapat bangkit dan berkembang melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan tanggung jawab. Kepemimpinan transformasional adalah konsep kepemimpinan atau gaya kepemimpinan yang dipilih oleh seorang pemimpin (kepala madrasah) untuk diterapkan di lembaga (madrasah) yang dipimpinnya dengan tujuan mentransform atau merubah menjadi bentuk serta kualitas yang berbeda dan lebih baik. Kepemimpinan transformasional dapat memberikan pengaruh yang positif pada hubungan seorang pemimpin dengan bawahannya. Dengan meningkatnya kepemimpinan kepala madrasah beserta kinerja guru, maka mutu pembelajaran juga akan meningkat. Model Transformasional merupakan sebuah paradigma kepemimpinan yang baru di mana mampu memberikan perhatian yang lebih pada karismatik dan efektif dalam sebuah kepemimpinan (Harsoyo, 2021).

Penerapan kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru adalah strategi yang sangat efektif. Kepemimpinan transformasional fokus pada memotivasi, menginspirasi, dan mengarahkan anggota tim untuk mencapai tujuan bersama dengan memberikan dukungan dan pengembangan pribadi. Melalui penerapan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional ini, seorang pemimpin dapat menciptakan lingkungan di mana guru merasa didukung, termotivasi, dan mampu untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Ini akan berdampak positif pada hasil belajar siswa dan keseluruhan keberhasilan madrasah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengambil lokasi di MAN 5 Tasikmalaya Kecamatan Parungponteng, jenis penelitian ini menggunakan metode kualitatif, teknik pengumpulan data berupa wawancara yang diambil dari informan langsung yang berada di tempat dan peristiwa, serta dokumen yang dibutuhkan untuk bukti penelitian yang berhubungan langsung dengan permasalahan dan arsip-arsip lainnya. Waktu penelitian dimulai bulan Januari s/d Mei 2024

selama 5 bulan. Wawancara digunakan untuk menggali informasi lebih lanjut tentang penerapan kepemimpinan transformasional dalam upaya meningkatkan kinerja guru, sedangkan dokumentasi digunakan sebagai bahan penunjang data yang sudah ada sebelumnya.

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer dan data sekunder. Data Primer langsung diterima dari sumber data atau informan. Pada penelitian ini data langsung diperoleh dari Kepala madrasah dan guru yang berada di MAN 5 Tasikmalaya. Data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen, data-data, serta buku catatan lain yang berkaitan dengan kinerja guru. Dalam penelitian ini subjek yang digunakan adalah semua guru yang ada di MAN 5 Tasikmalaya. Prosedur pengumpulan data adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini mengacu pada langkah-langkah yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman (Sugiyono, 2017) yaitu yang digunakan dalam analisis data kualitatif terdiri dari tiga langkah yaitu Reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Kemudian tahapan penelitian ini berawal dari tahapan persiapan kemudian tahapan pelaksanaan dan tahapan penyusunan.

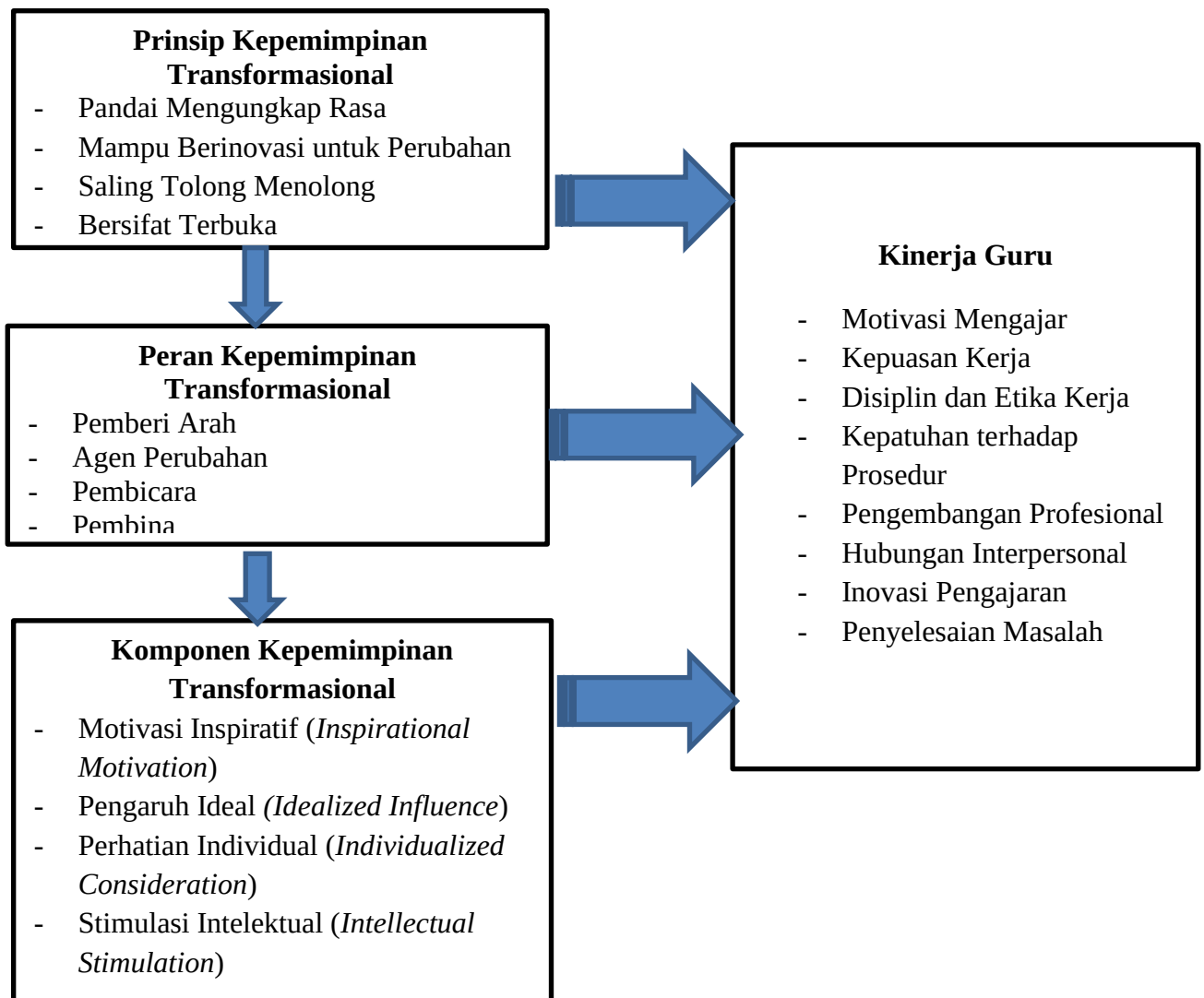
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, maka peneliti akan mendeskripsikan hasil temuan di lapangan yang berupa hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dari informan atau nara sumber sesuai dengan tujuan penelitian yaitu penerapan kepemimpinan transformasional dalam upaya meningkatkan kinerja guru di MAN 5 Tasikmalaya. Secara jelas mengidentifikasi hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan transformasional dengan peningkatan kinerja para guru. Dalam penerapannya pemimpin transformasional memiliki beberapa prinsip, peran dan komponen yang dapat dianalisis sebagai bahan penelitian, sehingga hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara bertahap dapat mengubah kebiasaan dan meningkatkan kinerja guru di MAN 5 Tasikmalaya, dengan pendekatan-pendekatan yang dilakukan oleh kepala madrasah sehingga guru-guru termotivasi untuk bekerja dengan maksimal.

Ulil Multazam (2018) mengemukakan bahwa pemimpin dicirikan sebagai seseorang yang mengawali perilaku sosial dengan cara mengatur, mengarahkan, atau mengawasi usaha orang lain atau berdasarkan gengsi, kekuasaan, atau kedudukan. Dengan kata lain seorang pemimpin dalam arti sempit adalah seseorang yang mengarahkan dan memimpin dengan bantuan kemampuan persuasifnya dan kemauan diterima olehnya.

Tabel 1. Hasil Penelitian Penerapan Kepemimpinan Transformasional dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di MAN 5 Tasikmalaya



Dalam penerapan kepemimpinan transformasional, seorang pemimpin (kepala madrasah) harus memiliki prinsip kepemimpinan transformasional, sebagai salahsatu contoh kepala madrasah memiliki jiwa pandai mengungkap rasa, sehingga kepala madrasah memiliki peran sebagai pemberi arah untuk anggotanya/ guru dalam menjalankan tugasnya, dan jika dikaitkan dengan komponen kunci kepala madrasah memberikan motivasi inspirasi yang akhirnya akan berpengaruh kepada kinerja guru (mengajarnya jadi lebih semangat, dan selalu memberikan hasil yang memuaskan).

Dengan menawarkan stimulasi intelektual dan memotivasi para guru dan mengesampingkan kepentingan pribadi mereka demi tujuan, visi, misi madrasah yang lebih besar, maka gaya kepemimpinan transformasional bukan hanya sekedar komunikasi sederhana. Seorang kepala madrasah dapat mengawasi, mengelola dan meningkatkan kinerja guru melalui gaya kepemimpinan yang efektif sesuai dengan tujuan, aspirasi, visi dan misi lembaga. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Komang Sukerti dan Ni ketut Sudianing. (2023) adalah untuk meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 3 Singaraja, kepala sekolah menggunakan gaya kepemimpinan trnasformasional yang mencerminkan empat elemen kunci:

stimulasi intelektual, pengaruh ideal, motivasi inspiratif, dan pertimbangan individu. Semua yang tinggal di SMP Negeri 3 Singaraja dapat mengambil manfaat dari gaya kepemimpinan ini.

Begitupun yang terjadi di MAN 5 Tasikmalaya, dengan penerapan kepemimpinan transformasional, maka berpengaruh kepada peningkatan kinerja guru, diantaranya dengan mengajar lebih semangat, disiplin dan beretika, pengembangan profesional, taat aturan dan selalu berinovasi dalam memberikan pembelajaran kepada peserta didik. Dengan kata lain kepemimpinan transformasional memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan menerapkan prinsip-prinsip, menjalankan peran-peran, dan mengembangkan komponen-komponen kepemimpinan transformasional, pemimpin dapat menciptakan lingkungan yang mendukung dan inspiratif bagi guru. Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu guru tetapi juga berdampak positif pada keseluruhan kualitas pendidikan di madrasah.

Pembahasan

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa kepemimpinan dalam dunia pendidikan telah menjadi inti dari proses pengelolaan yang efektif dan berkualitas. Kepala madrasah sebagai pemimpin utama dilingkungan madrasah memiliki peran penting dalam membimbing, memotivasi, dan membentuk arah perkembangan para guru yang menjadi tulang punggung Pendidikan. Dalam era yang terus mengalami perubahan secara revolusioner, maka kepemimpinan transformasional menjadi focus utama dalam upaya meningkatkan kualitas Pendidikan melalui peningkatan kinerja guru.

Kepemimpinan transformasional berasal dari dua kata, yaitu kepemimpinan (*leadership*) dan transformasional (*transformational*). Transformasional berasal dari kata “*to transform*” yang memiliki makna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda, misalnya mentransformasikan visi menjadi realita atau mengubah sesuatu yang potensial menjadi actual. Istilah transformasional atau transformasi memiliki makna perubahan rupa (bentuk, sifat, fungsi, dan lain sebagainya) (Muhammad Taufik, 2019).

Dalam penerapan kepemimpinan transformasional, kepala madrasah harus memiliki prinsip, peran dan komponen kepemimpinan transformasional, yang dalam penerapannya harus berkesinambungan dan berkelanjutan, sehingga hasilnya akan dapat dirasakan dengan perubahan ke hal yang lebih baik. Pembahasannya sebagai berikut:

1. Prinsip Kepemimpinan Transformasional

Hasil observasi yang telah dilakukan peneliti pada tanggal 05 Februari 2024 diperoleh gambaran bahwa kepemimpinan transformasional merupakan sebuah upaya untuk membangun kesadaran baik kepala madrasah ataupun guru dengan merumuskan cita-cita yang besar dan moralitas yang tinggi seperti kejayaan, kebersamaan dan kemanusiaan dalam lembaga pendidikan. Dalam implementasinya nilai-nilai tersebut akan menjadi semangat hidup dalam suatu lembaga pendidikan tersebut, karena dengan kepemimpinan transformasional akan berupaya untuk menjawab tantangan globalisasi yang penuh dengan perubahan. Hal ini bukan lagi zaman pada saat manusia bisa menerima apa saja yang menimpanya, akan tetapi akan banyak manusia yang mengkritisi dan meminta kelayakan dari sesuatu apapun yang sudah diberikannya menurut segi kemanusiaan.

Sejalan dengan yang dikemukakan oleh (Sinaga dkk.,2021) bahwa kepemimpinan transformasional pada masa sekarang ini tidak hanya berdasarkan pada kebutuhan untuk menghargai diri sendiri saja, tetapi juga mampu menumbuhkan rasa kesadaran akan adanya seorang figur pemimpin yang mampu mengambil alih dalam menentukan keputusan dan kebijakan yang terbaik sesuai dengan khazanah perkembangan manajemen dan kepemimpinan yang memandang bahwa manusia, kinerja dan perkembangan organisasi merupakan satu hal yang saling berpengaruh satu sama lain.

Prinsip merupakan suatu landasan atau pedoman yang menjadi karakteristik khusus. Hasil wawancara dengan nara sumber dan observasi yang dilakukan peneliti dapat dijelaskan bahwa dalam kepemimpinan transformasional memiliki beberapa prinsip yang mendasari setiap perilaku kerjanya dan sebagai individu yang bersosial. Diantara prinsip tersebut, yaitu sebagai berikut:

a. Pandai mengungkapkan rasa

Seorang pemimpin transformasional haruslah pandai dalam menjelaskan visi dan misi secara terang dan mudah dipahami bersama, mengartikulasikan visi yang jelas dan inspiratif tentang masa depan pendidikan dan peran guru dalam mencapainya. Visi ini harus memotivasi guru untuk bekerja dengan semangat dan komitmen. Pemimpin transformasional harus bisa menunjukkan semangat dalam diri dan ditampakkan kepada anggota (guru) agar menjadi contoh dalam setiap kinerja dan perilakunya dalam lembaga pendidikan. kepemimpinan transformasional yang pandai mengungkapkan rasa menekankan pada kemampuan pemimpin untuk menyampaikan emosi dan perasaan dengan cara yang mendalam dan bermakna. Ini melibatkan kepekaan emosional dan kemampuan untuk terhubung dengan anggota tim pada tingkat yang lebih personal.

Pemimpin transformasional memiliki kecerdasan emosional yang tinggi, memungkinkan mereka untuk memahami dan mengelola emosi mereka sendiri serta mengenali dan merespons emosi orang lain. Mereka mampu mengungkapkan rasa secara tepat dan efektif, menciptakan lingkungan yang mendukung dan empatik. Pemimpin mengungkapkan rasa terima kasih dan penghargaan kepada anggota tim secara tulus. Mereka mengenali dan mengakui kontribusi dan prestasi anggota tim, yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Pengakuan ini bisa dalam bentuk pujian langsung, penghargaan formal, atau hanya ucapan terima kasih yang tulus.

b. Mampu berinovasi untuk perubahan

Pemimpin harus selalu bersiap diri dalam setiap perubahan yang datang dari luar maupun dari dalam, dan berusaha untuk bisa beradaptasi dengan perubahan tersebut. Berdasarkan hal tersebut, maka sebuah ide baru sebagai bentuk inovasi dari seorang pemimpin harus diciptakan untuk bisa terus bertahan walaupun banyak perubahan zaman. kemampuan untuk berinovasi untuk perubahan adalah kunci untuk menjaga organisasi tetap relevan dan kompetitif. Pemimpin transformasional tidak hanya menginspirasi dan memotivasi, tetapi juga menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan perubahan yang berkelanjutan.

Kepala madrasah menciptakan lingkungan yang terbuka terhadap ide-ide baru dan tidak takut mengambil risiko yang dihitung untuk inovasi. Kepala madrasah harus menjadi agen perubahan dengan menyediakan sumber daya yang diperlukan, pelatihan, dan motivasi bagi anggota tim. Kepala madrasah berfokus pada pengembangan kompetensi dan keterampilan anggota tim untuk memastikan mereka memiliki alat yang diperlukan untuk berinovasi dan beradaptasi dengan perubahan.

c. Saling tolong menolong

Salah satu sifat yang senantiasa diturunkan dan dicontohkan seorang pemimpin transformasional kepada semua anggotanya adalah sikap saling tolong menolong, dan saling menutupi segala kekurangan. Saling tolong menolong berarti bahwa pemimpin dan anggota tim saling mendukung untuk mencapai tujuan bersama, mengembangkan diri, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Prinsip saling tolong menolong mencerminkan pentingnya kerja sama dan kolaborasi dalam tim. Pemimpin mendorong budaya kerja yang mendukung dan saling membantu, di mana anggota tim merasa nyaman untuk berbagi pengetahuan, sumber daya, dan dukungan, sehingga akan menumbuhkan motivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

d. Bersifat terbuka

Pemimpin transformasional bersifat jujur dan terbuka dalam berkomunikasi dengan anggota tim. Mereka memberikan informasi yang jelas tentang tujuan, rencana, dan tantangan yang dihadapi organisasi. Transparansi ini membantu membangun kepercayaan dan memastikan semua anggota tim merasa terlibat dan dihargai. Pemimpin yang terbuka aktif mendengarkan umpan balik dari anggota tim dan meresponsnya dengan tindakan nyata. Mereka menghargai perspektif dan ide-ide dari semua tingkat organisasi. Ini menciptakan budaya di mana setiap orang merasa nyaman untuk berbagi pendapat dan ide-ide inovatif.

Pemimpin transformasional membangun kepercayaan dengan mempercayai anggota tim untuk melakukan tugas mereka dan memberikan mereka otonomi yang diperlukan. Mereka memberdayakan anggota tim dengan memberikan tanggung jawab dan mendukung pengembangan profesional mereka. Pemimpin menunjukkan keterbukaan dengan menjadi teladan dalam berkomunikasi secara jujur dan transparan. Mereka mengakui kesalahan dan berbagi pelajaran yang dipetik, menunjukkan kerendahan hati dan komitmen terhadap pembelajaran berkelanjutan. Dalam konteks kepemimpinan transformasional, bersifat terbuka berarti menciptakan lingkungan di mana komunikasi terbuka, transparansi, dan kerjasama dihargai dan didorong. Pemimpin yang terbuka mampu membangun hubungan yang kuat dan sehat dengan anggota tim, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan, inovasi, dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Seorang pemimpin harus senantiasa menerima saran dan kritik dari anggotanya dengan sikap lapang dada dan ikhlas (Sinaga dkk.,2021)

2. Peran Kepemimpinan Transformasional

Dari hasil wawancara dengan para nara sumber dan observasi yang dilakukan peneliti, maka kepemimpinan transformasional memiliki peran sebagai berikut:

a. Pemberi arah

Dengan menjalankan peran sebagai pemberi arah, pemimpin transformasional membantu menciptakan visi yang kuat dan memberikan panduan yang diperlukan untuk mencapainya. Mereka memastikan bahwa semua anggota tim memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan, strategi, dan langkah-langkah yang perlu diambil, sehingga organisasi dapat bergerak maju dengan keyakinan dan tujuan yang terpadu. Seorang pemimpin bisa memberi pengaeahan, sehingga dapat diketahui seberapa efisiensi dan efektifitas pelaksanaan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi/lembaha madrasah. Pemimpin sebagai penentu arah dan tujaun organisasi/lembaga madrasah.

b. Agen Perubahan

Dengan menjalankan peran sebagai agen perubahan, pemimpin transformasional tidak hanya memfasilitasi perubahan yang diperlukan tetapi juga memastikan bahwa proses perubahan ini diterima dan diimplementasikan dengan cara yang efektif dan berkelanjutan. Mereka membantu organisasi dan anggotanya beradaptasi dengan dinamika baru dan tetap kompetitif dalam lingkungan yang terus berubah. Seorang pemimpin transformasional harus mampu mengantisipasi berbagai perkembangan dan perubahan di dunia luar, serta menganalisis implikasinya pada lembaga pendidikan, menetapkan visi yang tepat untuk menjawab hal yang utama dan prioritas atas perubahan tersebut, mengembangkan penelitian, memberdayakan anggota serta menciptakan perubahan-perubahan yang bersifat penting.

c. Pembicara

Dengan menjalankan peran sebagai pembicara yang efektif, pemimpin transformasional dapat menyatukan tim di sekitar visi bersama, menginspirasi tindakan yang proaktif, dan memastikan bahwa setiap anggota tim merasa didengar dan dihargai. Komunikasi yang kuat membantu menciptakan budaya organisasi yang kohesif, inovatif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan bersama. Pemimpin sebagai pembicara yang ahli,

pendengar yang baik dan penasehat negosiasi dari pihak luar untuk memperoleh informasi dukungan. Seorang pemimpin transformasional harus memiliki keberanian dan mental yang kuat ketika berbicara dan berkomunikasi dengan orang banyak, sehingga menunjukkan adanya skill/kompetensi sebagai pemimpin.

d. Pembina

Dengan menjalankan peran sebagai pembina, pemimpin transformasional memastikan bahwa anggota tim tidak hanya mencapai kinerja yang optimal tetapi juga terus berkembang dan beradaptasi dengan perubahan. Mereka menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan pribadi dan profesional, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi dan menciptakan budaya kerja yang positif dan berdaya saing tinggi. Pemimpin berperan sebagai pembina tim yang memberdayakan sumber daya manusia (SDM) dalam lembaganya dan mengarahkan perilaku mereka berdasarkan pada visi yang sudah dirumuskan. Pemimpin berperan sebagai mentor atau tutor yang menjadikan visi menjadi sebuah realitas. (F dkk.,2020).

3. Komponen Kepemimpinan Transformasional

Hasil wawancara dengan beberapa guru yang telah dilakukan pada tanggal 12 Februari 2024 diperoleh gambaran tentang komponen yang harus dimiliki dalam diri seorang pemimpin transformasi. Hal tersebut menjadi komponen kunci yang dapat membedakannya dari gaya kepemimpinan lainnya, sehingga kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kepuasan dan kinerja guru lebih meningkat. Kepemimpinan kepala madrasah yang baik akan berpengaruh kepada peningkatan kinerja guru, hal ini bisa dilihat dengan terjadinya perubahan ke arah yang lebih baik. Sejalan dengan Bernard M.Bass, Robbins dan Judge yang dikutip dalam (Minan, 2019) berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional merupakan sebuah kepemimpinan dalam organisasi yang mampu memberikan pertimbangan dan daya intelektual yang mempunyai sifat kharismatik. Berdasarkan hal tersebut, Bass merumuskan empat kualitas pribadi (komponen) dalam kepemimpinan Transformasional, yaitu sebagai berikut:

1). Pengaruh Ideal/Karisma (*Idealized Influence*)

Mukhtar & Syukri (2018) mengemukakan bahwa seorang pemimpin pendidikan yang transformatif tidak hanya dituntut menguasai teori kepemimpinan, tetapi juga harus terampil dalam memahami situasi dan kondisi praktis di lapangan kerja dan etos kerja yang tinggi demi membawa pada perubahan lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Pemimpin Transformasional mempunyai visi yang jelas, mereka mampu menjelaskan dan memberikan pemahaman akan visi mereka kepada anggotanya. Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa penerapan visi dari kepemimpinan Transformasional sangat menentukan dan memberikan pengaruh besar terhadap proses kepemimpinan dalam lembaga pendidikan.

Pemimpin bertindak sebagai teladan yang menginspirasi dan memotivasi, mereka menunjukkan integritas tinggi, etika yang kuat, dan komitmen terhadap nilai-nilai yang dianut bersama. Ada dua macam pengaruh ideal/karisma dalam kepemimpinan Transformasional, yaitu *Idealized Influence Attributes* dan *Idealized Influence Behavior*. *Idealized Influence Attributes* merujuk pada sifat-sifat atau karakteristik yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang memengaruhi dan menginspirasi pengikutnya. Sifat-sifat ini memainkan peran penting dalam membangun kredibilitas dan kepercayaan dalam hubungan antara pemimpin dan pengikutnya. Atribut-atribut ini membentuk dasar dari pengaruh *idealized influence*, di mana pemimpin tidak hanya menjadi sumber inspirasi tetapi juga menjadi contoh yang patut ditiru bagi pengikutnya. Yang dimaksud atribut-atribut contohnya: Integritas, Perilaku etis, Karisma, Visi, Pengorbanan diri, Keberanian, Konsisten dan Empati.

Idealized Influence Behavior merujuk pada perilaku konkret yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin yang memengaruhi pengikutnya secara positif. Perilaku ini mencakup

tindakan-tindakan nyata yang mencerminkan karakteristik kepemimpinan yang ideal dan dihormati oleh pengikut. Perilaku-perilaku ini membantu membentuk citra pemimpin sebagai figur yang dihormati, diikuti, dan dijadikan contoh oleh pengikutnya, memperkuat pengaruh *idealized influence* yang mereka miliki. Yang termasuk perilaku ideal diantaranya: Menjadi contoh yang baik, Mengkomunikasikan visi yang inspiratif, Mengedepankan kepentingan bersama, Memberikan dukungan dan pengakuan, Menanggapi kebutuhan dan keprihatinan pengikut, Membangun hubungan yang kuat dan Menanggapi tantangan dengan keberanian dan ketekunan. Pemimpin Transformasional harus bertanggung jawab penuh dalam mewujudkan visi lembaga pendidikan agar menjadi kenyataan. Kesadaran ini pada akhirnya mampu menciptakan derajat kepercayaan bagi seorang pemimpin untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan Islam untuk mencapai tujuan bersama (Effendi & Maunah, 2021).

2). Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)

Intellectual stimulation adalah salah satu dari empat komponen utama dalam teori kepemimpinan transformasional yang dikembangkan oleh Bernard M. Bass. Komponen ini merujuk pada kemampuan seorang pemimpin untuk mendorong pengikutnya berpikir secara kritis dan kreatif, menantang asumsi-asumsi yang ada, serta mengeksplorasi ide-ide baru. Sejalan dengan yang dikemukakan oleh (Suriagiri, 2015) bahwa pemimpin transformasional harus memotivasi anggotanya untuk mengembangkan teori dan metode baru dalam melakukan kinerjanya dan kesempatan yang baru untuk belajar mengasah dan mengembangkan kemampuan dirinya.

Penerapan *intellectual stimulation* dalam kepemimpinan transformasional dapat dilakukan melalui berbagai strategi dan tindakan yang secara aktif mendorong kreativitas, pemikiran kritis, dan inovasi di dalam tim atau organisasi. Misalnya dengan Mengajukan pertanyaan yang menantang dan membuka ruang untuk diskusi yang mendalam, mendorong penggunaan metode pemecahan masalah yang inovatif, menciptakan lingkungan di mana setiap anggota tim merasa nyaman untuk berbagi ide tanpa takut akan kritik yang destruktif, menghargai kontribusi unik dari setiap individu dan mendorong kolaborasi lintas fungsi, mendorong anggota tim untuk mengikuti pelatihan, seminar, atau workshop yang dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka.

Hasil dari wawancara dengan guru cara praktis lain untuk menerapkan *intellectual stimulation* dalam kepemimpinan transformasional adalah dengan memberikan kesempatan untuk rotasi pekerjaan atau proyek khusus yang dapat mengembangkan kemampuan baru, menunjukkan keterbukaan terhadap ide-ide baru dan bersedia mengambil risiko yang terukur, memanfaatkan teknologi terbaru untuk mendukung kolaborasi dan kreativitas, seperti alat-alat manajemen proyek, software brainstorming, dan platform diskusi online, mendorong anggota tim untuk bereksperimen dengan ide-ide baru dalam skala kecil sebelum diimplementasikan secara luas, serta menyediakan waktu dan ruang bagi tim untuk bereksperimen dan mengembangkan ide-ide kreatif.

Dengan melakukan ini, pemimpin tidak hanya membantu individu dalam tim untuk berkembang secara intelektual, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan inovatif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan keberhasilan organisasi. Pemimpin transformasional dalam perilaku stimulasi intelektual perlu memberikan ruang bagi bawahannya untuk mengaktualisasikan potensinya melalui ide-ide kreatif dan inovatif. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kecerdasan, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara menyeluruh. Perilaku seperti ini harus dilakukan terus menerus untuk menciptakan budaya holistik, dan dari tradisi seperti itu akan lahir energi positif, dan penyegaran kerja akan muncul. (Effendi & Maunah, 2021).

3). Perhatian Individual (*Individualized Consideration*)

Copyright (c) 2024 EDUCATIONAL : Jurnal Inovasi Pendidikan dan Pengajaran

Dalam teori kepemimpinan transformasional ada yang dimaksud dengan komponen *Individualized consideration* atau perhatian individual yaitu komponen yang merujuk pada perhatian khusus yang diberikan pemimpin kepada setiap individu dalam tim atau organisasi, memperhatikan kebutuhan, aspirasi, dan pengembangan pribadi mereka. Pemimpin yang menerapkan *individualized consideration* bertindak sebagai mentor atau pelatih, memberikan bimbingan yang disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing individu, dan berusaha memahami serta mendukung perbedaan-perbedaan individu di dalam tim. Dalam penerapannya ada beberapa cara praktis yang bisa dilakukan, diantaranya dengan Mentoring dan Coaching, dimana pemimpin bertindak sebagai mentor atau pelatih, membantu anggota tim dalam mengembangkan keterampilan dan kemampuan mereka. Memahami kebutuhan dan aspirasi dengan memberikan kesempatan kepada anggota tim untuk mengungkapkan aspirasi dan memberikan umpan balik yang membangun.

Perhatian individual terjadi ketika seorang pemimpin melakukan pendekatan secara personal kepada anggotanya dalam rangka mensosialisasikan visi dan misi organisasi serta mengembangkan keterampilan dan kreatifitas para anggotanya. Pemimpin transformatif akan memperhatikan kebutuhan para anggotanya, sehingga mau saling berbagi, mendengarkan keluhan, menerima ide-ide atau gagasan untuk menciptakan rasa percaya diri, menaruh perhatian terhadap pertumbuhan dan perkembangan kemampuan para anggotanya. Sejalan dengan hasil wawancara salah satu guru yang kinerjanya masih kurang baik, maka (Sinaga dkk., 2021) mengemukakan bahwa pemimpin transformasional harus selalu mempertimbangkan terlebih dahulu apapun yang dibutuhkan anggotanya, sehingga seorang pemimpin harus bertindak sebagai *trainer atau* pelatih dan pembimbing yang bisa mengarahkan apa yang dibutuhkan anggotanya.

4). Motivasi Inspiratif (*Inspirational Motivation*)

Seorang pemimpin transformasional mengartikulasikan visi yang jelas dan inspiratif tentang masa depan pendidikan dan peran guru dalam mencapainya. Visi ini harus memotivasi guru untuk bekerja dengan semangat dan komitmen. Inspirasi motivasi" atau "motivasi inspirasional" adalah salah satu dari empat komponen utama yang mendefinisikan gaya kepemimpinan ini. Komponen ini berfokus pada kemampuan seorang pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi pengikutnya dengan cara memberikan visi yang jelas, menumbuhkan semangat, dan menanamkan rasa percaya diri serta antusiasme dalam mencapai tujuan bersama.

Pada fase ini pemimpin memiliki standar di atas rata-rata dan dapat memberikan motivasi dan arahan kepada anggota untuk dapat mencapai rata-rata tersebut. Seperti yang disampaikan oleh Sinaga dkk (2021) bahwa pemimpin selalu memberi motivasi agar bisa konsisten dalam proses pencapaian tersebut. Pemimpin transformasional memiliki visi yang jelas dan menarik tentang masa depan. Mereka mampu mengkomunikasikan visi tersebut dengan cara yang dapat dipahami dan diterima oleh para pengikutnya, sehingga menciptakan rasa tujuan dan arah yang jelas.

Hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti menyatakan bahwa perilaku kerja pemimpin pada fase ini akan semakin kuat jika ia mempunyai kemampuan untuk membuat para anggotanya merasa dihargai, bisa percaya diri, dan yakin bahwa pemimpinnya mampu mengatasi berbagai persoalan yang dihadapi para anggotanya, serta mampu membuat anggotanya mau bekerja keras, selalu optimis dalam menghadapi masalah, dan bisa mengurangi beban kerja anggota dengan menerapkan sistem kerja yang lebih mudah dijalankan dan efektif. (Fatih & Syadzili, 2019).

Pemimpin transformasional adalah komunikator yang efektif. Mereka menggunakan berbagai cara untuk menyampaikan pesan-pesan inspiratif, baik melalui pidato, cerita, atau tindakan nyata yang mencerminkan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Mereka juga

mendengarkan dengan empati, memperhatikan umpan balik, dan menunjukkan bahwa mereka peduli terhadap kesejahteraan pengikut. Pemimpin transformasional menunjukkan optimisme dan antusiasme yang tinggi. Sikap positif mereka memotivasi pengikut untuk percaya pada kemampuan mereka sendiri dan merasa termotivasi untuk mencapai tujuan yang sulit. Pemimpin ini menularkan energi positif dan memberikan dorongan emosional yang kuat.

Hasil wawancara dengan salah seorang guru matematika (Lisma), 04 April 2024 menyebutkan bahwa pemimpin transformasional harus bertindak sebagai model peran yang positif, harus menunjukkan integritas, komitmen, dan ketekunan dalam tindakan mereka. Sehingga dengan melakukan ini, kepala madrasah mampu menginspirasi pengikut untuk meniru perilaku dan nilai-nilai mereka, menciptakan budaya organisasi yang kuat dan berorientasi pada kinerja tinggi. Yang tidak kalah pentingnya bahwa pemimpin transformasional harus menetapkan pengharapan yang tinggi untuk kinerja dan perkembangan pengikutnya. Kepala madrasah mendorong pengikut untuk terus belajar, mengembangkan diri, dan mencapai potensi penuh mereka. Kepala madrasah juga memberikan tantangan yang menarik dan mendukung pengikut dalam mengatasi hambatan.

Dengan empat komponen kepemimpinan transformasional ini, maka kepala madrasah dapat menginspirasi guru-guru untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan lebih baik dan efisien sehingga bisa mencapai tujuan lembaga secara bersama-sama. Dengan kata lain, dengan penerapan komponen kepemimpinan transformasional akan dapat meningkatkan kinerja guru.

4. Kinerja Guru

Kepala madrasah sebagai pimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Hal tersebut dikuatkan dengan pendapat Armstrong dan Baron yang dikutip oleh (Akbar & Imaniyati, 2019) yang menyebutkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru seperti faktor pribadi, faktor atasan atau pimpinan, faktor rekan kerja, faktor sistem dan fasilitas, serta tekanan dalam lingkungan internal maupun eksternal. Menurut Mulyasa dalam (Hardono et al., 2017) kinerja bawahan merupakan hasil interaksi dan motivasi, kinerja ini merupakan suatu perbandingan dengan tanggung jawab yang telah dikerjakan dengan hasil yang dikerjakan. Kinerja ini menjadi ukuran untuk kemampuan kerja yang telah dilakukan oleh tenaga pendidik atau pegawai guna mengoptimalkan hasil kerjaan (Iskandar, 2013). Perbaikan kinerja guru ini dapat dilakukan oleh kepala madrasah dengan meningkatkan kemampuan kompetensi, sebab kinerja guru meliputi kemampuan pedagogik, kepribadian, sosial serta profesional (Faqihudin, 2018).

Budaya organisasi guru di MAN 5 Tasikmalaya terlihat menonjol melalui keakraban dan rasa kekeluargaan warga madrasah. Warga madrasah bukan hanya antara guru dan kepala madrasah melainkan juga murid serta orang tua murid. Sejalan dengan yang dikemukakan (Faridah & Kurniady, 2015) bahwa seorang guru dapat menunjukan pengetahuan dan kinerjanya melalui tindakan guru di kelas. Dari segi kinerja Kinerja guru dalam hal ini sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 22 Tahun 2016 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah, yang mencakup perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, dan pengawasan proses pembelajaran.

Ulil Multazam (2018) mengemukakan bahwa kinerja dalam dunia pendidikan dipergunakan untuk memberi gambaran tentang kondisi dan taraf perkembangan suatu lembaga pendidikan. Berdasarkan cakupan kinerja tersebut dan hasil dokumentasi maupun hasil wawancara, kinerja para tenaga pendidik dan kependidikan di MAN 5 Tasikmalaya menunjukkan hasil kerja yang baik, hal ini dapat dilihat melalui kesesuaian hasil pembelajaran dengan RPP/Modul Ajar yang telah disusun, kepuasan kerja, disiplin dan etika kerja, pengembangan profesional, hubungan interpersonal, inovasi pengajaran dan penyelesaian

masalah. Dalam hal ini guru menjelaskan bahwa kepala madrasah selalu memantau dan mencatat hal-hal yang dianggap masih kurang ketika melakukan supervisi. Guru juga diberi kebebasan untuk mengkreasikan penggunaan metode dan bahan ajar dalam mendukung kegiatan belajar mengajar sesuai tema pembelajaran. Selain itu.

Kepala madrasah memberikan pengaruh terhadap kinerja dan budaya kerja di lingkungan madrasah. Peranan kepala madrasah membantu guru dalam memotivasi kinerja untuk semakin ditingkatkan dan membaik. Selain faktor dari kepemimpinan kinerja guru juga dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan para guru, akan tetapi walaupun guru memiliki latar pendidikan yang kurang sesuai, kepala madrasah tetap memberikan bantuan guna menyeimbangkan kinerja guru satu dengan yang lain. Kinerja guru selalu dipantau oleh kepala madrasah melalui kegiatan supervisi.

KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan transformasional tidak terlepas dari seorang pemimpin yang memiliki karisma dengan banyak ide guna memajukan sekolah untuk mengoptimalkan pencapaian tujuan instansi. Seperti halnya kepala madrasah MAN 5 Tasikmalaya memiliki pola gaya kepemimpinan transformasional terhadap para staf dan guru dalam menciptakan pendidikan yang bermutu unggul dan berjiwa islami. Kepala madrasah dihormati dan dijadikan teladan yang baik oleh para guru dalam melakukan pekerjaan. Kepala madrasah juga membudayakan komunikasi dengan imbuhan motivasi berupa kata-kata positif guna memancing semangat kerja dan loyalitas para staf serta guru. Guna meningkatkan kinerja guru, kepala madrasah melakukan studi banding dalam perencanaan program tahunan (Prota), kegiatan supervisi klinis juga dilakukan oleh kepala madrasah minimal 2 kali dalam satu minggu di setiap kelasnya dengan harapan dapat memantau perkembangan maupun kurang ketepatan dalam melakukan pembelajaran.

Berdasarkan segala bentuk tindakan yang dilakukan oleh kepala madrasah, dengan menerapkan prinsip, peran dan juga komponen kepemimpinan transformasional, maka menghasilkan kinerja guru yang optimal dalam memberikan penerapan terhadap peserta didik. Hal ini ditunjukkan dengan terciptanya budaya tidak malu bertanya kepada rekan kerja mengenai KBM, selain itu juga terlihat dari adanya kesesuaian antara RPP/ Modul Ajar yang telah disusun dengan hasil pembelajaran. Kinerja guru semakin optimal dipengaruhi adanya motivasi, dorongan dan stimulus yang diberikan kepala madrasah kepada guru untuk senantiasa meningkatkan kompetensi yang dimiliki. Gaya kepemimpinan transformasional juga dapat dijadikan bahan pertimbangan kepala madrasah dalam memimpin madrasah.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, L., & Imaniyati, N. (2019). Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *JP Manper: Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 176-181. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18012>
- Asterina, F. d. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi kerja, dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 12.
- Barlian, MS, E. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Padang: Sukabina Press. ISBN : 978-602-1650-90-5.
- Effendi, M., & Maunah, B. (2021). Dimensions of Transformational Leadership Headmaster. *cendikia: Jurnal Kependidikan Dan Kemasyarakatan*, 19(2), 237-251. <https://doi.org/10.21154/cendikia.v19i2.3096>
- F, M,C., A.M. A., Wijokongko, D.,&Al-,M.F.(2020). Kategori Kepemimpinan dalam Islam. *Jurnal Edukasi Non Formal*, 1(2), 171-189

- Faridah, I., & Kurniady, D. (2015). Kompetensi Kerja Guru, Kepemimpinan Pembelajaran dan Kinerja Mengajar Guru TK Kota Bandung. *JAP: Jurnal Administrasi Pendidikan*, 12(2), 58–68. <https://doi.org/10.17509/jap.v22i2.5388>
- Faqihudin, M. (2019). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Mutu Sekolah. *Jurnal Dirosah Islamiyah*, 1(1), 51-63. <https://doi.org/10.47467/jdi.v1i1.60>
- Hardono, H., Haryono, H., & Yusuf, A. (2017). Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Akademik, dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Educational Management*, 6(1), 26–33. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman/article/view/16460>
- Harsoyo, R. (2021). *Model Pengembangan Mutu Pendidikan (Tinjauan Konsep Mutu Kaoru Ishikawa)*. 2(1), 95-112.
- Hutahaean, W. (2021). *Teori Kepemimpinan (Ist ed)*. Malang: Ahlimedia Press.
- Iskandar, U. (2013). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*, 10(1), 1018–1027. <https://doi.org/10.26418/jvip.v10i1.2061>
- Komang Sukerti dan Ni Ketut Sudianing. (2023). Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMP Negeri 3 Singaraja. Universitas Panji Sakti.
- Minan, M. (2019). *Praktik Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kompetensi Kepribadian Guru Perspektif Al-Qur'an*, 1 (1).
- Muhammad Taufik B.K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. Program Studi Manajemen Pendidikan Islam FAI Unsik.
- Mukhtar & Syukri, A. & M. (2018). *Kepemimpinan Transformatif Sekolah Unggulan (Cet.1)*. Magnum Pustaka Utama.
- Rorimpandey, W. (2020). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar (Ist ed)*. Malang: Ahlimedia Press.
- Shalahudin. (2015). Karakteristik Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Kependidikan Islam IAIN Sulthan Thaha Saifuddin*, 6.56599.
- Sinaga, N. S., Aprilinda, D., & Budiman, A. P. (2021). Konsep Kepemimpinan Transformasional. *Cendikia: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(7), 840-846
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Afabeta.
- Suparman. (2019). *Kepemimpinan Kepala Sekolah & Guru (Sebuah Pengantar Teoritik)*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Suriagiri. (2015). *Kepemimpinan Transformasional*. Radja Publika
- Triyono, U. (2019). *Kepemimpinan Transpormasional Dalam Pendidikan Formal, Non formal dan Informal (Ist ed)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ulil Multazam. (2018). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Implikasinya Bagi Kinerja Guru. *Jurnal prodi Manajemen Pendidikan Islam*. Februari 2018.
- Yukl, G. (2015). *Leadership In Organizations : Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Yunanto, Y. (2022). *Transformasional Leadership (Ist ed)*. Malang: Ahlimedia Press.