

MEMBERDAYAKAN PENDIDIK MELALUI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL: PERAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS GURU

Akhmaliah Siti Nailan & Mulyawan Safwandy Nugraha
UIN Sunan Gunung Djati Bandung
akhmaliahsitinailan@gmail.com; mulyawan@uinsgd.ac.id

Abstract

The motivation for the study was the importance of transformational leadership in developing teachers' work at MIN Bandung. However, there is little research on the contribution of this type of leadership in Islamic education. The purpose of this study is to examine the responsibilities of school/madrasah leaders in improving teacher performance. This study used a quantitative comparative method. The research sample consisted of 21 teachers from MIN Bandung, and information was gathered through a Likert scale-based questionnaire that measured teachers' perceptions of transformational leadership and teachers' roles, and the relationship between variables. Based on the research, the findings indicate that the transformational leadership of school leaders in MIN Bandung is in the best category, and is positively and significantly related to improving teacher performance. It can be concluded that transformational leadership is essential to establish supportive working conditions, which can motivate and encourage teachers to be more creative and responsible to ensure the quality of academic coaching in schools.

Keywords : Transformational Leadership; Madrasah Principal; Teacher Performance

Abstrak: Motivasi penelitian yaitu pentingnya kepemimpinan transformasional dalam pengembangan kerja guru di MIN Bandung. Namun, hanya ada sedikit penelitian mengenai kontribusi jenis kepemimpinan ini dalam pendidikan Islam. Tujuan penelitian ini adalah mengkaji tanggung jawab pemimpin sekolah/madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini menggunakan metode perbandingan kuantitatif. Sampel penelitian berjumlah 21 orang guru MIN Bandung, dan informasi dihimpun melalui kuesioner berbasis skala likert yang mengukur persepsi guru terhadap kepemimpinan transformasional dan peran guru, hubungan antar variabel. Berdasarkan penelitian, temuan penelitian mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional pimpinan sekolah di MIN Bandung berada pada kategori terbaik, dan berhubungan positif serta signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan

transformatif amat esensial untuk membentuk kondisi kerja yang mendukung, yang dapat memotivasi dan mendorong guru untuk lebih kreatif dan bertanggung jawab guna menjamin mutu pembinaan akademik di sekolah.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformatif ; Kepala Madrasah ; Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Kepemimpinan di institusi pendidikan memiliki peran krusial dalam menetapkan arah dan kualitas dari pendidikan tersebut (Al-Ababneh & Alrhaimi, 2020). Salah satu bentuk kepemimpinan yang dinilai efektif untuk kemajuan lembaga pendidikan, termasuk madrasah, adalah kepemimpinan transformatif (Addin dkk., 2020). Kepemimpinan ini tidak sekedar fokus pada pencapaian tujuan jangka pendek, namun menciptakan perubahan mendasar yang menginspirasi dan memotivasi seluruh anggota organisasi, termasuk guru.

Peran gaya kepemimpinan transformatif pimpinan sekolah atau madrasah amat penting dalam meningkatkan efektivitas kerja guru karena menitikberatkan pada pemberdayaan, motivasi, serta pengembangan individu (Suryati dkk., 2023). Suatu visi yang jelas kepala sekolah atau madrasah dapat menginspirasi guru untuk bekerja lebih efektif dan berdedikasi tinggi (Utami dkk., 2024). Mereka juga mendorong pengembangan profesional guru melalui pelatihan dan bimbingan, yang membantu guru mengasah keterampilan dan memperkenalkan inovasi dalam pengajaran.

Selain itu, kepemimpinan ini memperkuat hubungan kerja yang positif, menciptakan suasana yang mendukung bagi para guru (Nurtjahjani dkk., 2022). Dengan tingkat kepercayaan dan komitmen yang lebih tinggi, guru lebih termotivasi untuk bekerja secara kreatif dan bersama-sama dalam menyelesaikan tantangan (Komara, 2023). Secara keseluruhan, kepemimpinan transformatif ini berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan di sekolah atau madrasah.

Dalam konteks madrasah, pemimpin madrasah yang mengimplementasikan gaya kepemimpinan transformatif diharapkan dapat memperbaiki kinerja guru, yang pada akhirnya memengaruhi kualitas proses pengajaran dan pembelajaran siswa. (Oktafia dkk., 2021). Madrasah termasuk salah satu lembaga pendidikan berbasis islam di Indonesia, dihadapkan pada beragam tantangan, mulai dari peningkatan kualitas sumber daya manusia hingga adaptasi terhadap perkembangan teknologi dan kurikulum (Fatmawati, 2024).

Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Bandung sebagai salah satu madrasah unggulan berupaya meningkatkan mutu pendidikan dengan memaksimalkan peran kepala madrasah dalam pengelolaan dan operasional lembaganya. Pimpinan madrasah di MIN Bandung diharapkan mampu memberikan bimbingan, inspirasi, dan dukungan kepada guru agar dapat berkontribusi dalam proses pembelajaran secara optimal. Oleh sebab itu, peran kepemimpinan transformasional untuk mengatasi tantangan ini sangatlah penting.

Kepemimpinan transformasional menurut Bass (2006), yang dicirikan oleh empat aspek kunci yaitu kepemimpinan karismatik (*idealized influence*), dorongan motivasi (*inspirational motivation*), rangsangan pemikiran (*intellectual stimulation*), dan perhatian personal (*individualized consideration*), merupakan katalis yang mengarah pada pengembangan efektivitas kerja guru di MIN Bandung. Kepala madrasah yang dapat memberikan contoh integritas, menginspirasi guru untuk mencapai tujuan pendidikan tinggi, dan mengedepankan metode pengajaran yang inovatif diharapkan mampu menghasilkan kontribusi positif terhadap performa guru (Sungkowo dkk., 2024). Di satu sisi, pertimbangan individual terhadap kebutuhan pribadi dan profesional guru memperkuat rasa kepemilikan dan tanggung jawab guru terhadap pekerjaan mengajar mereka.

Studi ini menyoroti kontribusi kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap kenaikan efektivitas kerja guru di MIN Bandung. Berdasarkan studi pendahuluan serta wawancara dengan staf madrasah, ditemukan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif pada berbagai aspek kinerja guru, seperti dalam penyusunan, penerapan, dan peninjauan hasil belajar. Oleh karena itu, studi ini memiliki tujuan untuk mengeksplorasi lebih lanjut peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah MIN Bandung dalam memajukan kinerja guru serta dampaknya terhadap peningkatan kualitas pendidikan di madrasah.

Penelitian ini diharapkan mampu menemukan bukti empiris yang mendukung pentingnya kepemimpinan transformasional dalam pendidikan Islam khususnya di madrasah. Lebih lanjut, hasil penelitian ini akan berkontribusi pada pengembangan kebijakan pendidikan yang lebih efektif dan menjadi referensi bagi sekolah lain untuk memperkenalkan gaya kepemimpinan serupa guna memperbaiki kinerja guru dan meningkatkan kualitas pembelajaran secara menyeluruh.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan korelasional untuk menganalisis relasi antara kepemimpinan transformasional pimpinan sekolah dengan hasil kerja guru. Alasan menggunakan desain korelasional karena maksud dari penelitian ini untuk menilai kekuatan dan arah hubungan dua variabel, yaitu kepemimpinan transformasional sebagai variabel X serta efektivitas kerja guru sebagai variabel Y. Populasi yang diteliti terdiri dari seluruh guru di MIN Bandung, dengan teknik sampling jenuh digunakan karena hanya terdapat 21 guru sebagai sampel. Pengambilan sampel jenuh dipilih karena jumlahnya relatif kecil. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 25-26 September 2024.

Sejumlah cara pengumpulan data dalam studi ini meliputi kuesioner, dokumentasi, dan observasi. Kuesioner berfungsi sebagai instrumen utama untuk mengevaluasi pandangan guru mengenai kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan performa/efektivitas kerja guru. Kuesioner tersebut dirancang menggunakan skala Likert 1-4, berdasarkan indikator kepemimpinan transformasional seperti kepemimpinan karismatik, dorongan motivasi, rangsangan pemikiran, dan perhatian personal, serta indikator kinerja guru yang meliputi penyusunan, implementasi, dan peninjauan hasil belajar. Selain itu, teknik dokumentasi digunakan sebagai upaya untuk memperoleh data tambahan mengenai kinerja guru berdasarkan hasil evaluasi kerja tahunan, sedangkan observasi langsung dilakukan sebagai upaya untuk mengamati penerapan kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam interaksi sehari-hari dengan para guru.

Tabel 1. Rancangan Angket untuk Kepemimpinan Transformasionak Kepala Madrasah

Variabel	Aspek	Indikator	No Item		Jumlah
			+	-	
Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah	<i>Idealized Influence</i> (Kepemimpinan Karismatik)	1. Bereputasi, patut diteladani dan percaya diri sepenuhnya	1,2	3	3
		2. Etos kerja tinggi, konsisten dan penuh dedikasi	4,5	6	3
	<i>Inspirational Motivation</i> (Dorongan Motivasi)	1. Mencapai transformasi yang menginspirasi dan memotivasi	7,8	9	3
		2. Menginspirasi dan mendukung pendidik untuk bekerja sama mencapai tujuan	11,12	10	3
	<i>Intellectual</i>	1. Menciptakan peluang	13,15	14	3

Variabel	Aspek	Indikator	No Item		Jumlah
			+	-	
	<i>Stimulation</i> (Rangsangan Pemikiran)	bagi pendidik untuk berkreasi dan berpikir kritis dalam konteks sekolah/madrasah yang progresif/kemajuan			
	<i>Individual Consideration</i> (Perhatian Personal)	1. Pendidik mempercayai pemimpin untuk berkonsultasi mengenai kontroversi di sekolah/madrasah	17, 18	16	3
		2. Pemimpin dapat menjadi penasihat bagi pendidik (konsultan)	19	20	2
Jumlah			13	7	20

Tabel 2. Rancangan Angket untuk Efektivitas Guru

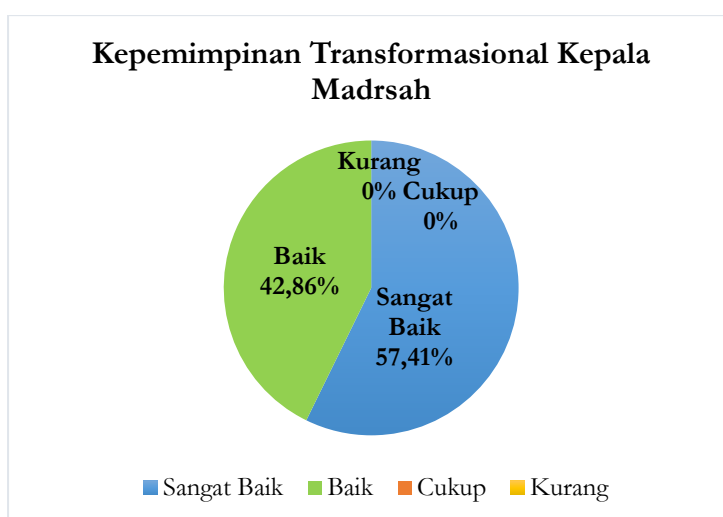
Variabel	Aspek	Indikator	No Item		Jumlah
			+	-	
Efektivitas Guru	Penyusunan Kegiatan Belajar	1. Mampu menyusun rencana pembelajaran	21, 22	23	3
		2. Merencanakan media pembelajaran	24, 25	26	3
	Implementasi Proses Pengajaran	1. Mampu mengelola kelas	28, 30	27, 29	4
		2. Mampu menggunakan media pembelajaran	31, 33	32	3
	Peninjauan Hasil Belajar	1. Mampu menyusun evaluasi	35, 36	34	3
		2. Mampu menindak lanjut hasil evaluasi	37, 38, 40	39	4
Jumlah			13	7	20

Analisis data yang didapatkan dari angket kemudian dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan teknik korelasi Pearson untuk menilai hubungan antara variabel kepemimpinan transformasional dan kinerja guru. Sebelum dilakukan analisis hubungan, data akan diperiksa melalui pengujian asumsi statistik, seperti uji distribusi normal dan uji kelinieran, guna memastikan data sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan. Selain itu, data dokumen dan hasil observasi akan digunakan sebagai informasi tambahan untuk memberikan gambaran umum terkait efektivitas kerja guru serta kepemimpinan transformasional kepala madrasah di MIN Bandung.

HASIL

Analisis Deskripsi Data

Penelitian ini dilaksanakan di MIN Bandung dengan melibatkan 21 guru yang diberikan kuesioner. Hasil analisis deskriptif terhadap tiap variabel yaitu kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan efektivitas kerja guru, menunjukkan bahwa nilai rata-rata masing-masing adalah 67,52 dan 65,76. Dengan demikian kepemimpinan transformatif kepala madrasah dan performa atau efektivitas kerja guru berada dalam kategori sangat unggul. Simpangan baku untuk kepemimpinan transformasional kepala madrasah tercatat sebesar 8,159, sedangkan untuk kinerja guru sebesar 6,674, yang mengindikasikan bahwa sebaran data dan tingkatannya bervariasi.



Gambar 1. Diagram Lingkaran Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah

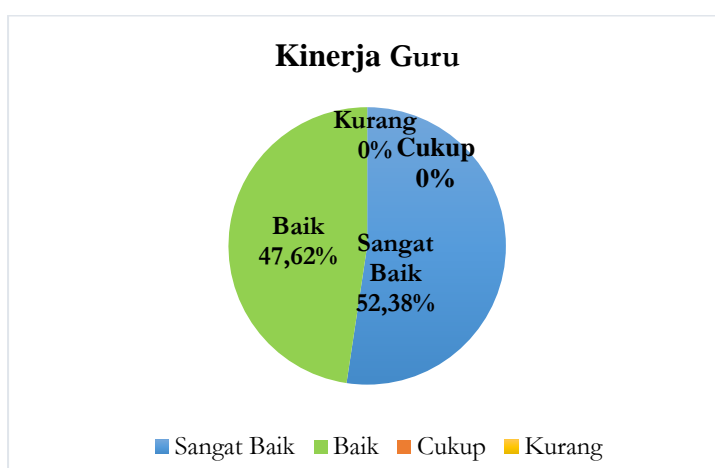
Gambar tersebut menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional kepala madrasah di MIN Bandung sebagian sangat baik sebesar 57,41%, sebagian baik sebesar 42,86%, sebagian cukup baik dan kurang baik sebesar 0% dan 0%. Jika dilihat persentasenya sebagian besar dapat dikatakan bahwasanya kepemimpinan transformasional kepala madrasah di MIN Bandung masuk dalam kategori sangat baik.

Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah terdiri dari empat indikator yang setiap indikatornya diwakili dari beberapa soal dalam pernyataan angket penelitian. Berikut besarnya nilai rata-rata dari setiap indikator:

Tabel 3. Nilai Rata-Rata Indikator Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah

No	Indikator	Mean	Kriteria
1.	Kepemimpinan karismatik (<i>Idealized Influence</i>)	3,30	Sangat Baik
2.	Dorongan Motivasi (<i>Inspirational Motivation</i>)	3,45	Sangat Baik
3.	Rangsangan Pemikiran (<i>Intellectual Stimulation</i>)	3,43	Sangat Baik
4.	Perhatian Personal (<i>Individual Consideration</i>)	3,34	Sangat Baik

Mengacu pada tabel tersebut, hasil menunjukkan bahwa indikator dengan mean paling tinggi adalah dorongan motivasi (*inspirational motivation*) dengan nilai 3,45, yang berada dalam kategori sangat baik. Indikator ini diikuti oleh rangsangan pemikiran (*intellectual stimulation*), yang memiliki nilai rata-rata 3,43 dan masuk kategori baik. Selanjutnya, indikator perhatian personal (*individual consideration*) memiliki rata-rata 3,34 dan tergolong sangat baik. Sementara itu, indikator dengan mean paling rendah atau kecil adalah kepemimpinan karismatik (*idealized influence*) dengan nilai 3,30, namun tetap termasuk dalam kategori sangat baik.



Gambar 2. Diagram Lingkaran Kinerja Guru

Kinerja guru di MIN Bandung sebagian sangat baik sebesar 52,38%, sebagian baik sebesar 47,62%, sebagian sangat baik sebesar 0% dan 0%. Jika dilihat persentasenya sebagian besar dapat dikatakan bahwa kinerja guru di MIN Bandung masuk dalam kategori sangat baik.

Performa guru diukur melalui tiga aspek kunci atau indikator yang setiap indikatornya diwakili dari beberapa soal dalam pernyataan angket penelitian. Untuk pernyataan dari setiap indikatornya dapat dilihat di lampiran. Berikut besarnya nilai rata-rata dari setiap indikator:

Tabel 4. Nilai Rata-Rata Indikator Efektivitas Guru

No	Indikator	Mean	Kriteria
1.	Penyusunan Kegiatan Belajar	3,21	Baik
2.	Implementasi Proses Pengajaran	3,20	Baik
3.	Peninjauan Hasil Belajar	3,45	Sangat Baik

Merujuk pada tabel tersebut, hasil menunjukkan bahwa secara keseluruhan indikator efektivitas/performa pendidik masuk dalam golongan baik atau memuaskan, dengan skor rata-rata yang bervariasi. Nilai rata-rata tertinggi dicapai oleh peninjauan hasil belajar sebesar 3,45, diikuti oleh penyusunan kegiatan belajar pembelajaran dengan nilai 3,21, dan terakhir implementasi proses pengajaran dengan nilai 3,20.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian berguna demi mengidentifikasi apakah informasi praktis terdistribusi normal, linear, ataupun tidak, serta apakah terdapat korelasi dan seberapa besar koefisien determinasi antara kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan efektivitas kerja guru dianalisis dengan terlebih dahulu melakukan deskripsi variabel secara terpisah, kemudian dilanjutkan dengan pengujian hipotesis. Sebelum mengadakan pengujian korelasi, peneliti menguji normalitas data. Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan memakai metode Kolmogorov-Smirnov (K-S) untuk kedua variabel, yaitu kepemimpinan transformatif kepala madrasah dan performa pengajar.

Hasil uji normalitas mengindikasikan bahwa angka signifikansi untuk variabel kepemimpinan transformatif adalah 0,49, yang lebih besar dari 0,05. Ini mengindikasikan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data terkait kepemimpinan transformasional kepala madrasah berdistribusi normal. Di sisi lain, nilai signifikansi untuk variabel kinerja guru adalah 0,000, yang menandakan bahwa tidak berdistribusi normalnya data efektivitas guru.

Selanjutnya, dilakukan pengujian linearitas demi memahami apakah kedua variabel memiliki keterkaitan yang bersifat linier. Hasil pengujian menunjukkan angka signifikansi 0,000, yang menunjukkan bahwa 0,000 lebih rendah dari 0,05, sehingga bisa disimpulkan bahwa data menunjukkan hubungan linear. Oleh karena itu, variabel X (kepemimpinan transformasional kepala madrasah) berdampak pada variabel Y (efektivitas guru).

Berdasarkan hasil perhitungan, data kepemimpinan transformasional kepala madrasah memiliki distribusi normal ($0,49 > 0,05$), namun data kinerja guru tidak berdistribusi normal ($0,000 < 0,05$). Karena salah satu variabel, yaitu kinerja guru, tidak

berdistribusi normal, maka digunakan rumus korelasi Spearman's rank untuk menguji korelasinya. Semua analisis dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS 25. Uji korelasi ini bertujuan untuk mengidentifikasi apakah ada keterkaitan antara kepemimpinan transformasional kepala madrasah dengan kinerja guru di MIN Bandung.

Tabel 5. Hasil Perhitungan Uji Korelasi

Variabel	Koefisien Korelasi	Signifikansi (Sig.)	Alpha (5%)	Kriteria	Kesimpulan
Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah	0,718	0,001	0,05	Sig. Alpha	Adanya Korelasi
Efektivitas Guru	0,718	0,001	0,05	Sig. Alpha	

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi Rank Spearman, diperoleh $N = 21$ pada taraf signifikansi $5\% = 0,05$ dan r tabel = $0,413$, dengan nilai sebesar $0,718$. Nilai r hitung ($0,718$) lebih tinggi dibandingkan r tabel ($0,413$), yang menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan nilai signifikansi (sig.) sebesar $0,000$ yang lebih rendah dari $0,05$, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan transformatif kepala madrasah dan performa guru. Dengan demikian, diketahui bahwa keterkaitan antara kepemimpinan transformatif kepala madrasah dan performa guru bersifat positif.

Korelasi antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan efektivitas guru sangat baik atau tinggi, menurut nilai r hitung $0,718$, yang berada dalam kategori $0,60-0,79$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat keterkaitan yang kuat atau signifikan antara kedua variabel di MIN Bandung. Langkah berikutnya adalah menggunakan rumus koefisien determinasi untuk menghitung pengaruh kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap efektivitas guru. Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala madrasah memengaruhi 51% kinerja guru, dan 49% sisanya dipengaruhi oleh elemen lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini, seperti budaya organisasi pendidikan.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian di lapangan, yang dilakukan melalui penyebaran angket kepada guru di MIN Bandung, serta observasi dan dokumentasi, menunjukkan bahwa mayoritas jawaban untuk variabel X, kepemimpinan transformasional kepala madrasah mencapai 57,41%, yang masuk pada golongan sangat baik. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional kepala madrasah di MIN Bandung dianggap sangat unggul. Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah ini berfokus pada bagaimana kepala sekolah bisa mendorong, memberikan inspirasi, dan memberdayakan staf dan guru untuk meraih sasaran dan visi organisasi (Windasari dkk., 2022). Dalam konteks ini, kepala sekolah berfungsi sebagai pemimpin yang tidak hanya bertugas untuk mengelola, tetapi juga memotivasi terjadinya perubahan positif dalam lingkungan sekolah.

Kepemimpinan transformasional adalah bentuk kepemimpinan yang menekankan kemampuan seorang *leader* untuk membawa perubahan positif dalam organisasi atau komunitas (Metz dkk., 2019). Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan transformasional melibatkan pemimpin sekolah, seperti kepala sekolah, yang tidak hanya mengelola tetapi juga memimpin dengan visi yang jelas, membangun kepercayaan, dan memberikan inspirasi individu lain guna mencapai target bersama. Berdasarkan teori Bass (2006), kepemimpinan ini memiliki empat dimensi utama, yaitu kepemimpinan karismatik, dorongan motivasi, rangsangan pemikiran, dan perhatian personal. Semua dimensi ini berperan besar dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala madrasah MIN Bandung telah menunjukkan pengaruh ideal dengan memberikan contoh dan integritas yang patut diteladani, serta memotivasi guru untuk mencapai standar pendidikan yang tinggi. Beberapa ciri penting kepemimpinan transformasional adalah:

1. Kepemimpinan Karismatik (*Idealized Influence*)

Kepala madrasah berperan sebagai contoh yang positif bagi para guru dengan menunjukkan integritas dan tingkat disiplin yang tinggi. Pengaruh kepala madrasah yang ideal tidak hanya membangun kepercayaan di kalangan guru, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang positif. Guru-guru menganggap kepala madrasah sebagai figur yang dapat dipercaya dan patut dicontoh. Pemimpin sekolah berperan sebagai panutan bagi guru dan staf (Prasetijo & Samidjo, 2019). Mereka menunjukkan moral yang tinggi, perilaku etis dan integritas, yang memungkinkan mereka memberikan pengaruh positif terhadap atasannya. Kepala sekolah yang efektif menunjukkan komitmennya terhadap nilai-nilai pendidikan yang tinggi dan mendorong guru untuk menjalankan misinya.

2. Dorongan Motivasi (*Motivation Inspiratif*)

Pemberian motivasi yang dilakukan kepala madrasah terhadap guru melalui arahan yang inspiratif dan penghargaan atas kinerja yang baik (Sukandar, 2019). Dengan mendukung guru agar senantiasa belajar dan tumbuh melalui pelatihan, kepala madrasah memastikan bahwa guru-guru memiliki kemampuan yang sesuai dengan tuntutan zaman. Motivasi ini juga memperkuat komitmen guru dalam menjalankan tugas mereka dengan lebih baik. Pemimpin sekolah memberi guru visi yang jelas dan memotivasi yang memotivasi mereka untuk bekerja menuju tujuan bersama. Tugas lain kepala sekolah adalah bukan hanya memberikan tujuan tetapi juga meningkatkan motivasi dan semangat pendidik dalam kegiatan pembelajaran. Hal ini penting untuk mengembangkan motivasi internal pendidik dan mendorong mereka melakukan inovasi metode pengajaran.

3. Rangsangan Pemikiran (*Intellectual Stimulation*)

Kepala madrasah secara aktif mendorong inovasi dan pemikiran kritis dalam proses belajar mengajar. Kebebasan guru untuk menggunakan teknologi dan berinovasi dalam metode pengajaran menciptakan suasana pembelajaran yang lebih kreatif dan dinamis (Crisvin. dkk., 2023). Guru merasa diberdayakan untuk bereksperimen dengan metode baru, yang memberikan pengaruh baik pada kualitas pembelajaran di kelas. Kepala sekolah memajukan guru untuk berpikir kritis dan kreatif. Mereka menyediakan lingkungan yang aman bagi guru untuk mencoba metode pengajaran baru dan menemukan solusi baru terhadap tantangan yang mereka hadapi. Para pemimpin di sekolah transformatif meminta para guru untuk tidak sekedar melakukan pekerjaan sehari-hari, namun berpikir lebih kritis dalam menciptakan inovasi pendidikan.

4. Perhatian Personal (*Individual Consideration*)

Kepala madrasah memberikan perhatian khusus kepada setiap guru, membantu mereka mengatasi masalah yang dihadapi dan mendorong perkembangan profesional mereka. Dengan tersedianya ruang konsultasi dan evaluasi rutin, kepala madrasah memastikan setiap guru mendapatkan dukungan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja mereka. Peran dukungan personal sangat krusial untuk mengembangkan lingkungan kerja yang nyaman dan produktif (Hellman dkk., 2023). Salah satu aspek terpenting dari kepemimpinan transformasional adalah mempertimbangkan kebutuhan individu setiap guru. Pemimpin sekolah berusaha memahami kekuatan dan kelemahan setiap guru, membimbing mereka, dan menciptakan peluang untuk pengembangan profesional.

Panduan ini berfokus pada pengembangan potensi setiap guru melalui dukungan dan pelatihan.

Kajian memperlihatkan bahwa tipe kepemimpinan transformasional yang aplikasikan oleh kepala madrasah di MIN Bandung berkontribusi pada peningkatan kinerja guru. Dengan menekankan pada kepemimpinan karismatik, dorongan motivasi, rangsangan pemikiran dan perhatian personal, gaya kepemimpinan transformasional dapat menciptakan lingkungan kerja yang memfasilitasi pembaruan dan kerjasama. Artinya gaya kepemimpinan ini dapat mendorong para guru untuk mencapai tingkat kinerja terbaik mereka.

Guru di MIN Bandung mempunyai kinerja guru yang sangat baik, hal tersebut didasari dari hasil penelitian yang dibagikan berupa angket, onservasi dan dokumentasi. Hasilnya menunjukkan bahwa persentase jawaban mayoritas untuk variabel kinerja guru adalah 52,38%, yang berada dalam kategori sangat baik. Kinerja guru merujuk pada hasil yang diperoleh oleh seorang guru dalam menjalankan perannya sebagai pendidik, manajer, dan pengelola pendidikan. (Karim dkk., 2021). Kinerja guru terdampak oleh sejumlah faktor, seperti gaya kepemimpinan kepala sekolah, pandangan guru terhadap profesi mereka, serta kondisi lingkungan kerja. (Abu Nasra & Arar, 2020). Menurut Mumtaz dkk (2023) elemen-elemen yang memengaruhi performa guru dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori, antara lain motivasi kerja, stres kerja, kedisiplinan, lingkungan kerja, kompetensi guru, kesenangan dalam pekerjaan, kepemimpinan pimpinan sekolah, serta apresiasi dan kultur organisasi. Berikut adalah ciri utama kinerja guru di MIN Bandung:

1. Penyusunan Kegiatan Belajar

Kinerja guru dalam penyusunan pembelajaran di MIN Bandung menunjukkan hasil yang baik. Guru dapat menyusun rencana pembelajaran, menetapkan tujuan pembelajaran, strategi pengajaran dan bahan ajar yang disesuaikan dengan kebutuhan siswa. Berdasarkan hasil penelitian rata-rata perencanaan pembelajaran baik yang menunjukkan bahwa guru MIN Bandung mempunyai pemahaman yang baik terhadap proses dan tujuan pembelajaran. Guru juga mempertimbangkan penggunaan media pembelajaran dan berusaha memanfaatkan teknologi dan alat peraga untuk membantu siswa lebih memahami informasi yang disajikan. Dengan dukungan kepala sekolah yang mendorong kreativitas melalui stimulasi intelektual, guru dapat menyusun pembelajaran yang inovatif dan efektif (Amtu dkk., 2019).

2. Implementasi proses pengajaran

Kinerja guru dalam penerapan pembelajaran juga tergolong positif. Para guru di MIN Bandung menunjukkan kemampuan dalam mengelola kelas secara efektif, menerapkan berbagai metode pengajaran yang relevan dengan tuntutan siswa, serta membangun atmosfer belajar yang mendukung. Hal ini menunjukkan bahwa guru dapat menyesuaikan diri dengan dinamika kelas dan mendorong keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran. Efektivitas pelaksanaan penelitian didorong oleh dukungan dari kepala sekolah, di mana gaya kepemimpinan transformasionalnya memotivasi guru untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa kinerja guru berada pada tingkat baik ketika pimpinan sekolah memberikan motivasi yang mampu memotivasi guru untuk lebih inovatif dan kreatif dalam memberikan pelajaran.

3. Peninjauan Hasil Belajar

Evaluasi pembelajaran atau peninjauan hasil belajar adalah komponen penting dalam proses pengajaran. Guru di MIN Bandung mampu merancang penilaian yang efektif untuk mengukur hasil belajar siswa dan juga dapat memantau hasil penilaian dengan memberikan umpan balik yang bermakna. Penilaian yang positif ini memperlihatkan bahwa pendidikan bukan hanya fokus pada penyampaian materi saja, akan tetapi berorientasi pada penilaian proses pembelajaran dan hasil yang dicapai oleh siswa. Dalam penelitian ini, aspek penilaian pembelajaran mendapatkan nilai tertinggi dibandingkan dengan aspek kinerja guru lainnya, yang menunjukkan bahwa guru-guru di MIN Bandung sangat kompeten dalam menilai kemajuan siswa dan merefleksikan metode pengajaran mereka. Hal ini didukung oleh peran pimpinan sekolah yang memberikan bimbingan serta dukungan individual kepada para guru selama proses penilaian.

Meskipun kinerja kepala madrasah telah baik dalam aspek-aspek kepemimpinan transformasional, masih terdapat peluang untuk peningkatan, terutama dalam memberikan motivasi inspiratif dan dorongan bagi guru untuk berinovasi. Para guru di MIN Bandung menunjukkan kemampuan yang baik dalam menyusun, menerapkan, dan menindak lanjuti pembelajaran. Hal ini sejalan dengan peran kepala madrasah sebagai pemimpin transformasional. Dengan demikian, semakin efektif kepala madrasah dalam menerapkan kepemimpinan transformasional, semakin meningkat pula kinerja para guru. Ini menggambarkan bahwa keberhasilan kepemimpinan bukan saja bergantung pada keterampilan teknis, melainkan pada kemampuan kepala madrasah untuk memberikan

pengaruh yang inspiratif, mendukung pengembangan guru, serta menciptakan suasana yang mendukung pertumbuhan profesional.

Berdasarkan hasil uji korelasi menunjukkan adanya keterkaitan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan efektivitas guru dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,718, yang menunjukkan hubungan positif yang tinggi. Menurut Metz dkk., (2019), gaya kepemimpinan transformasional sangat penting dalam organisasi pendidikan karena mampu mendorong kinerja guru melalui perubahan yang mendasar dan berkelanjutan. Ini diperkuat oleh hasil penelitian di MIN Bandung, di mana guru menunjukkan peningkatan dalam aspek perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran.

Sungkowo dkk., (2024) juga menunjukkan bahwa kepala sekolah atau madrasah yang menerapkan dimensi *stimulasi intelektual* mampu menghasilkan iklim kerja yang mendukung inovasi dan kreativitas guru. Hal ini tampak pada MIN Bandung, di mana kepala madrasah memberikan ruang bagi guru untuk berpikir analitis dan mengimplementasikan inisiatif baru dalam pengajaran, yang berdampak pada kualitas pendidikan yang lebih baik.

Hasil kajian mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional dari kepala madrasah di MIN Bandung memberikan dampak signifikan berkaitan dengan peningkatan hasil kerja guru. Temuan ini sejalan dengan teori Bass (2006) yang mengidentifikasi empat jenis kepemimpinan transformasional: kepemimpinan karismatik, dorongan motivasi, rangsangan intelektual, dan perhatian personal, yang semuanya terbukti efektif dalam meningkatkan aktivitas manusia. Penelitian ini mendukung literatur sebelumnya yang diacu oleh Firdaus dkk., (2022) agar kepala sekolah berperan sebagai pemimpin transformasional untuk memberdayakan guru dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Hasil penelitian kualitatif menunjukkan bahwa sebagian besar guru merasakan motivasi dan inspirasi dari pimpinan sekolah sesuai dengan konsep motivasi dalam teori Bass. Namun penelitian ini juga menemukan beberapa perbedaan dengan literatur sebelumnya mengenai dampak langsung kepemimpinan transformasional pada beberapa aspek pekerjaan guru, seperti kreativitas mengajar. Penelitian lain, seperti Riswandi dkk., (2023) ditemukan adanya pengaruh yang signifikan dari stimulasi psikologis, pada penelitian ini pengaruh komponen tersebut lebih kecil dibandingkan dengan komponen motivasi.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan madrasah memberikan kontribusi pada peningkatan performa guru di MIN Bandung. Pimpinan madrasah yang menggunakan gaya kepemimpinan ini menciptakan suasana yang kondusif, inovasi, kerja sama, dan pengembangan profesional. Dengan pendekatan yang inspiratif dan memotivasi, kepala madrasah memberikan visi yang jelas kepada para guru tentang tujuan jangka panjang lembaga pendidikan, yang kemudian diterjemahkan ke dalam perbuatan nyata oleh para guru. Kepala madrasah juga memberikan perhatian secara pribadi terhadap kebutuhan setiap guru dalam hal pengembangan karir dan peningkatan kompetensi mengajar secara profesional. Kepemimpinan transformasional ini membangkitkan semangat kerja yang lebih tinggi di antara para guru, tanggung jawab yang lebih kuat, dan rasa memiliki terhadap proses pendidikan serta mendorong upaya-upaya kreatif dan pembaharuan dalam pembelajaran. Hal ini tentu saja membuktikan bahwa orientasi kepemimpinan yang tidak hanya berorientasi pada hasil untuk jangka pendek, tetapi juga berorientasi pada pengembangan dan pemberdayaan sumber daya manusia, sangat efektif dalam menciptakan perubahan positif yang berkelanjutan dalam konteks lingkungan pendidikan. Dari temuan ini mengindikasikan bahwa implementasi kepemimpinan transformasional di MIN Bandung tidak hanya berdampak pada peningkatan performa guru, tetapi juga pada peningkatan mutu pendidikan yang dihasilkan. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan ini dapat menjadi contoh yang relevan untuk diterapkan di institusi pendidikan Islam lainnya dalam menghadapi tantangan pendidikan di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Nasra, M., & Arar, K. (2020). Leadership style and teacher performance: mediating role of occupational perception. *International Journal of Educational Management*, 34(1), 186–202. <https://doi.org/10.1108/IJEM-04-2019-0146>
- Addin, F. N., Kejora, M. T. B., & Kosim, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Ghoyatul Jihad Kabupaten Karawang. *Idaarab: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 153–166. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i2.16673>
- Al-Ababneh, H. A., & Alrhaimi, S. A. S. (2020). Modern approaches to education management to ensure the quality of educational services. *TEM Journal*, 9(2), 770–778. <https://doi.org/10.18421/TEM92-46>
- Amtu, O., Siahaya, A., & Taliak, J. (2019). Improve Teacher Creativity Through Leadership

- and Principals Management. *Academy of Educational Leadership Journal*, 23(1), 2643. <https://search.proquest.com/openview/028b6226423e6b3cc66e8a13ba4eb7c3/1?pq-origsite=gscholar&cbl=38741>
- Bass, B. M. (2006). *Transformational Leadership*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Crisvin., Asbari, M., & Chiam, J. V. (2023). Innovate to Liberate: Akselerasi Kreativitas Siswa dalam Pendidikan. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 2(5), 8–12. <https://doi.org/10.4444/jisma.v2i5.424>
- Fatmawati, K. (2024). Dynamics of Merdeka Curriculum Change: Challenges and Opportunities in Private Madrasah Ibtidaiyah Management. *MUDARRISA: Jurnal Kajian Pendidikan Islam*, 16(1), 49–76. <https://doi.org/10.18326/mudarrisa.v16i1.918>
- Firdaus, L., Sabandi, A., Sulastrri, & Santoso, Y. (2022). Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di Smk Negeri Kota Padang. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 3(2), 116–122. <https://doi.org/10.24036/jeal.v3i2.181>
- Hellman, T., Svartengren, M., & Molin, F. (2023). A Quantitative Study on Employees' Experiences of a Support Model for Systematic Work Environment Management in Swedish Municipalities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(5). <https://doi.org/10.3390/ijerph20054010>
- Karim, A., Kartiko, A., Daulay, D. E., & Kumalasari, I. D. (2021). The Effect of The Supervision of The Principal and The Professional Competency of Teachers on Teacher Performance in Private MI in Pacet District. *Nidbomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(3), 497–512. <https://doi.org/10.31538/ndh.v6i3.1686>
- Komara, B. (2023). Increasing Work Productivity through Organizational Culture, Visionary Leadership and Achievement Motivation. *SUJANA (Journal of Education and Learning Review)*, 2(3), 1–12. <https://journal.jfpublisher.com/index.php/sujana/article/view/368>
- Metz, S., Piro, J. S., Nitowski, H., & Cosentino, P. (2019). Transformational Leadership: Perceptions of Building-Level Leaders. *Journal of School Leadership*, 29(5), 389–408. <https://doi.org/10.1177/1052684619858843>
- Mumtaz, S., Rindanigsih, I., & Hidayatulloh. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru: Literature Review. *Academic Journal Research*, 1(1), 48–57. <https://doi.org/10.61796/acjoure.v1i1.12>
- Nurtjahjani, F., Batilmurik, R. W., Puspita, A. F., & Fanggidae, J. P. (2022). The relationship between transformational leadership and work engagement. Moderated mediation roles of psychological ownership and belief in just world. *Organization Management Journal*, 19(2), 47–59. <https://doi.org/10.1108/OMJ-03-2021-1169>
- Oktafia, R., Adripen, A., & Muchlis, L. S. (2021). Effect of Transformational Leadership of Madrasah Principals and Teacher Performance on Madrasah Quality. *Tarbawi : Jurnal Ilmu Pendidikan*, 17(1), 73–82. <https://doi.org/10.32939/tarbawi.v17i1.937>
- Prasetijo, P., & Samidjo, S. (2019). Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah. *Jurnal Kebijakan dan Pengembangan Pendidikan (JKPP)*, 1(1), 1–5.
- Riswandi, Rini, R., Surahman, M., Izzatika, A., & Utami, N. R. (2023). Model Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu

- Pendidikan Era Society 5.0. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Ilmu Pendidikan*, 2(2).
<https://doi.org/10.23960/jpmip.v2i2.219>
- Sukandar, A. (2019). The Role of Leadership and Motivation of School Headmaster in Improving Teacher Performance. *International Journal of Nusantara Islam*, 6(2), 182–190.
<https://doi.org/10.15575/ijni.v6i2.5586>
- Sungkowo, A., Susanto, A., Arrifannisa, Renyaan, A. S., & Widyasari, E. (2024). Promote Innovation In Madrasah Through The Use Of Educational Technology. *IJGIE (International Journal of Graduate of Islamic Education)*, 5(1), 71–81.
<https://doi.org/10.37567/ijgie.v5i1.2815>
- Suryati, E., Nur, L., & Sianturi, R. (2023). The Influence of Transformational LeadershipPrincipal on Teacher PerformanceElementary School. *Indonesian Journal of Primary Education*, 7(1), 45–50. <http://ejournal.upi.edu/index.php/IJPE/>
- Utami, B. Y., Nelitawati, N., & Al-Kadri, H. (2024). The Influence of Principal Transformational Leadership on Teacher Performance and Learning Quality in Schools. *International Journal of Educational Dynamics*, 6(2), 555–559.
<https://doi.org/10.24036/ijeds.v6i2.488>
- Windasari, W., Roesminingsih, E., & Trihantoyo, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Perubahan Organisasi Sekolah Dasar. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(1), 99–110.
<https://doi.org/10.24246/j.jk.2022.v9.i1.p99-110>