

IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU

SAOMAL HUDA*¹, MISYKAT MALIK IBRAHIM², ANDI HALIMAH³

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Indonesia

*Corresponding Email: saomalhuda14@gmail.com

Abstract: Implementation of Transformational Leadership of the Madrasah Principal in Improving Teacher Performance

This study aims to analyze the implementation of transformational leadership by the madrasah principal in improving teacher performance at Madrasah Aliyah GUPPI Samata, Gowa Regency. Transformational leadership, focusing on idealized influence, inspirational motivation, and intellectual stimulation, is considered an effective model for driving change and innovation in educational institutions. The observed phenomena indicate challenges related to teacher professionalism and active participation in school activities. This qualitative research, using a case study approach, employed observation, interviews, and documentation techniques to collect data. The findings show that the principal consistently implemented the three components of transformational leadership, which had a positive impact on improving teacher performance and the overall quality of the madrasah. Through a clear vision, motivation, and encouragement for self-development, the principal succeeded in creating a synergistic, productive, and innovative work environment.

Keywords: *Principal Leadership, Transformational Leadership, Teacher Performance*

Abstrak: Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan implementasi kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah GUPPI Samata Kabupaten Gowa. Kepemimpinan transformasional, dengan fokus pada pengaruh ideal, motivasi inspirasional, dan rangsangan intelektual, dianggap sebagai model yang efektif untuk mendorong perubahan dan inovasi di lembaga pendidikan. Fenomena yang diamati menunjukkan adanya tantangan terkait profesionalisme guru dan partisipasi aktif dalam kegiatan sekolah. Penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus ini menggunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk mengumpulkan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah telah mengimplementasikan ketiga komponen kepemimpinan transformasional secara konsisten yang berdampak positif terhadap peningkatan kinerja guru dan kualitas madrasah. Melalui visi yang jelas, pemberian motivasi, dan dorongan untuk pengembangan diri, kepala madrasah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang sinergis, produktif, dan inovatif.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Dunia pendidikan saat ini berkembang begitu pesat dari masa ke masa, menciptakan persaingan yang ketat di antara berbagai lembaga pendidikan. Pendidikan memegang peranan vital dalam memajukan suatu bangsa, menjadikannya mampu bersaing di kancah global, dan merupakan faktor utama dalam meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat. Berdasarkan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003, pendidikan nasional berfungsi untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, dengan tujuan utama untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, bertakwa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (Republik Indonesia, 2003). Dengan demikian, pendidikan menjadi landasan bagi pembentukan sumber daya manusia yang berkualitas, cerdas, dan kreatif, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan kemajuan bangsa (Sholihah & Fir, 2019).

Sekolah sebagai lembaga organisasi, dirancang khusus untuk memberikan dorongan dalam upaya meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat, menghasilkan lulusan yang kompeten dan berdaya saing tinggi (Khairiyah & Dewinda, 2022). Hal ini sejalan dengan pendapat Mulyasa (2013) yang menyatakan bahwa tugas lembaga pendidikan sangatlah kompleks, di mana strategi yang bagus saja tidak cukup untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sehingga sekolah diharapkan mampu mewujudkan pendidikan berkualitas yang sesuai dengan tuntutan zaman dengan mencetak individu-individu yang memiliki intelektual dan kreativitas yang kuat.

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah. Pendidikan sering kali disandingkan dengan organisasi sekolah, dan selain faktor guru serta siswa, kepemimpinan kepala sekolah memegang peranan krusial dalam menentukan keberhasilan dan keberlangsungan sekolah. Peran kepala sekolah sebagai administrator/manajer, khususnya dalam perencanaan, pengarahan, supervisi, dan pengawasan untuk meningkatkan kompetensi guru (Jauhari et al., 2024; Jadid et al., 2024). Terciptanya kualitas kinerja guru yang profesional di sekolah membutuhkan dukungan peran kepala sekolah yang kompeten, baik sebagai pemimpin (*leader*) maupun manajer. Di satu sisi, kepala sekolah sebagai seorang leader harus memiliki visi dan misi yang jelas dan terarah yang dapat mendorong terwujudnya proses transformasi di sekolah secara optimal, sementara di sisi lain, sebagai manajer, ia harus memiliki

strategi-strategi yang kuat untuk mengimplementasikan berbagai kebijakan dan keputusan yang telah ditetapkan agar berjalan efektif dan efisien. Sosok kepala sekolah menjadi figur ideal yang dapat dijadikan contoh atau panutan bagi para guru dan staf, sehingga mereka dipercaya, dihormati, dan diharapkan mampu mengambil keputusan terbaik demi tercapainya kepentingan sekolah (Hanim et al., 2020).

Salah satu gaya kepemimpinan kepala sekolah yang diusung dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional, yaitu kepala sekolah yang senantiasa menciptakan inovasi baru sehingga setiap tahunnya selalu ada peningkatan dalam mutu sekolah. Pemimpin yang mengaplikasikan model kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memiliki wawasan luas dan pandangan ke depan yang jelas dalam upaya memperbaiki dan mengembangkan organisasi tidak hanya untuk saat ini tetapi juga di masa mendatang, serta menciptakan lingkungan organisasi sekolah yang kondusif. Balyer (2012) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebagai gaya kepemimpinan yang mengutamakan pemberian kesempatan dan dorongan kepada semua unsur atau elemen sekolah (guru, staf, siswa, orang tua siswa, dan masyarakat sekitar) untuk bekerja keras atas dasar sistem nilai yang luhur, sehingga semua yang ada di sekolah bersedia untuk berpartisipasi secara optimal dalam mencapai visi sekolah. Ungkapan tersebut diperkuat oleh Danim & Suparno (2009) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah kemampuan seseorang dalam membangun perubahan di lembaga organisasi sekolah dengan nilai-nilai yang telah ditentukan, melalui pengembangan semua komunitas sekolah lewat komunikasi yang terencana, sehingga para bawahan dapat bekerja lebih energik dan terfokus, menjadikan pembelajaran bersifat positif bagi setiap orang.

Kepemimpinan transformasional berupaya mengembangkan, membangkitkan, dan memberdayakan potensi manusiawi melalui "bantuan" dari pemimpin kepada yang dipimpin, yang berupa penciptaan kondisi kondusif dan transfer nilai, sifat, karakter, serta kewenangan kepemimpinan kepada staf (Setiawan & Muhith, 2013). Dengan demikian, seorang pemimpin harus mampu mentransformasi, memotivasi, dan menyusun strategi yang kuat dalam melaksanakan tugasnya sehingga para bawahan dengan sukarela akan berperilaku dan bekerja tanpa adanya tekanan, sesuai dengan kebijakan organisasi serta arahan pemimpin.

Kepemimpinan transformasional pada hakikatnya menekankan kedudukan pemimpin dalam memotivasi para bawahannya, seperti guru dan staf, sehingga mereka tergerak untuk bekerja dan bertanggung jawab melebihi dari yang mereka harapkan (Saharsaputra, 2016). Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu aspek yang sangat penting dan menjadi kunci untuk mewujudkan pendidikan

yang berkualitas, karena kepala sekolah adalah penggerak utama bagi sumber daya sekolah, terutama guru-guru dan staf. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa sukses atau tidaknya kegiatan sekolah sangat bergantung pada kualitas dan kinerja kepemimpinan kepala sekolah itu sendiri (Zulkarnain, 2013). Berdasarkan penelitian Cavazotte et al. (2013), kepemimpinan transformasional berhubungan dengan kinerja yang lebih kuat dan membantu para bawahan dalam melaksanakan tugasnya.

Pemimpin transformasional mampu membuat bawahan melihat bahwa tujuan yang akan dicapai lebih dari sekadar kepentingan pribadinya. Bila ditinjau dari dimensinya, terdapat beberapa komponen perilaku yang menunjukkan kepemimpinan transformasional, dan seorang pemimpin bisa disebut menunjukkan kepemimpinan transformasional jika ia menerapkan komponen-komponen tersebut. Adapun komponen kepemimpinan transformasional menurut Bass & Avolio dalam Baharuddin & Umiarso (2012), yang dikenal dengan "*the four i's*", meliputi *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Komponen *idealized influence* berarti kepala sekolah adalah sosok ideal yang bisa dijadikan contoh bagi bawahannya yang dipercaya dan dihormati. Komponen *inspirational motivation* berarti kepala sekolah memotivasi semua bawahan untuk memiliki komitmen kuat terhadap visi misi organisasi. Terakhir, *intellectual stimulation* berarti kepala sekolah bisa menumbuhkan kreativitas dan terobosan baru di kalangan para bawahan.

Fokus utama kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah komitmen dan kapasitas sumber daya manusia di sekolah, yang mencakup pimpinan, staf, bawahan, guru, fasilitas, dan faktor-faktor keorganisasian lainnya. Guru sebagai salah satu pelaksana program kegiatan sekolah memiliki peran yang sangat besar dan penting dalam menentukan tercapainya tujuan tersebut. Bagaimanapun lengkap dan modernnya fasilitas sekolah, jika sumber daya manusia yang bertugas melaksanakannya kurang aktif berpartisipasi, maka akan sulit untuk mencapai tujuan pendidikan yang optimal. Sebenarnya, tidak hanya kepala sekolah yang dianggap paling bertanggung jawab terhadap kelangsungan proses pendidikan, tetapi semua personal sekolah, termasuk tenaga kependidikan, guru, siswa, dan masyarakat, memiliki peran dalam perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, serta evaluasi kegiatan sekolah.

Seorang guru dituntut untuk memiliki kualifikasi akademik sarjana pendidikan serta kompetensi dan sertifikat pendidik sesuai dengan persyaratan untuk setiap jenis dan jenjang pendidikan tertentu. Persyaratan ini mengharuskan seorang guru menjalankan tugas dan pekerjaannya secara profesional dan bertanggung jawab. Namun, masih terdapat guru yang belum menempatkan pekerjaan menjadi guru sebagai sebuah profesi yang dijalani dengan sungguh-

sebenarnya, meskipun sudah tersertifikasi dan memperoleh tunjangan. Dilihat dari bidang tugas mengajar sehari-hari, masih ada guru yang mengajar dengan kemampuan yang belum memadai, kurang membuat persiapan pembelajaran yang baik, kurang menguasai bahan ajar, memilih dan menggunakan metode serta model pembelajaran yang kurang variatif, kurang mampu merangsang dan memotivasi peserta didik untuk terlibat aktif, dan masih mendominasi kegiatan pembelajaran. Selain itu, masih terdapat guru yang kurang menguasai teknologi informasi dan komunikasi (ICT), serta ada yang memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi memadai tetapi kinerjanya tergolong rendah. Menurut Payong (2012), beberapa persoalan guru meliputi ketidaksiapan dalam menerapkan inovasi pembelajaran, program peningkatan kualifikasi dan sertifikasi yang tidak berdampak langsung pada peningkatan prestasi siswa, serta rendahnya dorongan untuk belajar dan mengembangkan diri.

Seorang kepala sekolah memiliki tugas untuk mengarahkan sejumlah personal di lembaga sekolah, termasuk guru yang mempunyai berbagai sikap, tingkah laku, dan latar belakang yang berbeda-beda. Oleh karena itu, untuk mendapatkan guru yang aktif dan bersinergi dalam membantu tugas pimpinan secara optimal, diperlukan seorang pemimpin yang bisa menggerakkan, mengatur, dan mengubah tingkah laku para bawahannya ke arah tercapainya tujuan organisasi secara maksimal. Berdasarkan pengamatan peneliti di Madrasah Aliyah GUPPI Samata Kabupaten Gowa, implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru belum sepenuhnya optimal. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, seperti banyaknya jumlah guru dan tugas mereka di luar sekolah. Kepala sekolah masih belum maksimal dalam memberikan bimbingan dan pengawasan terhadap guru dan staf, serta belum maksimal dalam memberikan motivasi sehingga beberapa guru masih kurang bersinergi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah GUPPI Samata Kabupaten Gowa, dengan fokus pada tiga komponen kepemimpinan transformasional, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, dan *intellectual stimulation*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Madrasah Aliyah GUPPI Samata, Kabupaten Gowa. Lokasi ini dipilih karena dianggap relevan dan berpotensi memberikan informasi yang mendalam mengenai implementasi kepemimpinan transformasional. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif dengan tujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis secara komprehensif implementasi

kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Sumber data dalam penelitian ini meliputi: kepala madrasah, guru, dan staf dan dokumen laporan kinerja guru, kurikulum, data sarana dan prasarana madrasah, serta dokumen internal lainnya yang relevan.

Penelitian ini menggunakan triangulasi data dengan tiga teknik utama, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan secara deskriptif-kualitatif melalui proses yang sistematis, mencakup reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Keabsahan data diuji menggunakan triangulasi data, yaitu membandingkan informasi yang diperoleh dari berbagai sumber dan metode pengumpulan data. Ini dilakukan dengan membandingkan antara perkataan informan (wawancara), tindakan informan (observasi) dan catatan secara resmi (dokumentasi).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Kepemimpinan Kepala Madrasah di Madrasah Aliyah GUPPI Samata

Data hasil Penelitian dikelompokkan berdasarkan empat dimensi utama kepemimpinan transformasional:

Pengaruh Ideal (Idealized Influence)

Dimensi ini menyoroti tentang kepala madrasah menjadi panutan bagi para guru dan staf. Data menunjukkan bahwa kepala madrasah di MA GUPPI Samata menunjukkan konsistensi dalam etika dan moralitas, yang menjadi teladan bagi seluruh warga madrasah.

Temuan Wawancara: Sebagian besar guru mengungkapkan bahwa kepala madrasah adalah sosok yang berintegritas dan dapat dipercaya. Salah satu guru menyatakan, "Beliau selalu menepati janji dan tidak pernah membedakan kami. Itu membuat kami sangat menghormati beliau."

Temuan Observasi: Peneliti mengamati bahwa kepala madrasah aktif dalam kegiatan keagamaan dan sosial di madrasah, seperti memimpin salat berjamaah dan berpartisipasi dalam bakti sosial. Perilaku ini memperkuat citra beliau sebagai pemimpin yang berlandaskan nilai-nilai spiritual.

Temuan Dokumentasi: Catatan rapat dan laporan kegiatan menunjukkan bahwa keputusan kepala madrasah selalu didasarkan pada prinsip keadilan dan transparansi.

Motivasi Inspirasional (Inspirational Motivation)

Dimensi ini berfokus pada kemampuan kepala madrasah untuk menginspirasi dan memotivasi guru guna mencapai visi bersama. Kepala madrasah menggunakan komunikasi yang persuasif dan optimis untuk membangun semangat kerja.

Temuan Wawancara: Seorang guru menyebutkan, "Setiap kali kami merasa putus asa, beliau selalu punya cara untuk membangkitkan semangat kami. Beliau meyakinkan kami bahwa kami bisa mencapai target meskipun banyak tantangan."

Temuan Observasi: Kepala madrasah sering memberikan pidato atau arahan yang penuh semangat dalam apel pagi atau rapat. Beliau selalu menekankan pentingnya kerja sama tim untuk mewujudkan madrasah yang unggul.

Temuan Dokumentasi: Dokumen rencana strategis madrasah (RJM) menunjukkan adanya target-target yang jelas dan ambisius, yang secara rutin dikomunikasikan untuk memotivasi guru.

Stimulasi Intelektual (Intellectual Stimulation)

Dimensi ini mengukur sejauh mana kepala madrasah mendorong guru untuk berpikir kreatif dan inovatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah mendorong guru untuk terus belajar dan mencoba hal-hal baru.

Temuan Wawancara: Guru merasa diberi ruang untuk berinovasi dalam metode pembelajaran. Salah satu guru mengatakan, "Beliau selalu mendukung ide-ide baru kami, bahkan jika ide itu terkesan aneh pada awalnya. Beliau ingin kami terus berkembang."

Temuan Observasi: Selama observasi kelas, terlihat guru menggunakan berbagai metode mengajar yang kreatif, seperti pembelajaran berbasis proyek dan penggunaan media interaktif. Hal ini menunjukkan adanya kebebasan dan dorongan dari pimpinan.

Temuan Dokumentasi: Terdapat daftar kegiatan pengembangan profesional guru, seperti pelatihan penulisan karya ilmiah dan lokakarya media pembelajaran.

Pertimbangan Individual (Individualized Consideration)

Dimensi ini menekankan perhatian personal kepala madrasah terhadap kebutuhan individu setiap guru. Kepala madrasah bertindak sebagai mentor dan pembimbing, memberikan dukungan yang disesuaikan dengan kebutuhan personal.

Temuan Wawancara: Banyak guru merasa diperhatikan secara pribadi oleh kepala madrasah. "Beliau tidak hanya peduli pada kinerja kami, tapi juga pada masalah pribadi kami. Jika ada guru yang sakit atau sedang ada masalah, beliau selalu bertanya dan memberikan dukungan," ungkap salah satu guru.

Temuan Observasi: Peneliti mengamati bahwa kepala madrasah sering melakukan percakapan empat mata dengan guru, memberikan umpan balik konstruktif dan bimbingan karir.

Temuan Dokumentasi: Adanya catatan evaluasi kinerja yang bersifat individual, bukan hanya penilaian umum. Catatan ini berisi saran-saran spesifik untuk

pengembangan diri masing-masing guru, yang menunjukkan adanya perhatian personal yang mendalam.

Hasil observasi dan wawancara yang dilakukan di Madrasah Aliyah GUPPI Samata menunjukkan bahwa kepala madrasah telah mengimplementasikan kepemimpinan transformasional dengan baik, yang tercermin dalam berbagai aspek. Sarana dan prasarana madrasah telah ditingkatkan secara signifikan, dengan adanya masjid, tempat parkir yang luas, dan aula pertemuan, yang menunjukkan komitmen kepala madrasah dalam menciptakan lingkungan yang kondusif untuk proses belajar mengajar. Pembangunan fasilitas kelas juga sedang dilaksanakan, yang akan memberikan dampak positif untuk menunjang aktivitas pembelajaran. Ibu Ani, seorang tenaga pendidik, membenarkan adanya peningkatan sarana dan prasarana, yang menunjukkan bahwa kepala madrasah tidak hanya berfokus pada aspek manajerial, tetapi juga pada aspek fisik yang dapat mendukung kinerja guru. Peningkatan ini sejalan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 mengenai Standar Nasional Pendidikan, yang mengamanatkan bahwa pendidikan di Indonesia harus memiliki standar minimum yang ditetapkan.

Kepala madrasah juga mengimplementasikan komponen *inspirational motivation* dengan sangat baik. Hal ini terlihat dari upayanya untuk menumbuhkan semangat optimisme dan antusiasme pada para guru, yang merupakan karakteristik utama dari kepemimpinan transformasional. Kepala madrasah selalu memotivasi para guru untuk memiliki komitmen tinggi dan bekerja sama dalam mencapai visi dan misi madrasah. Misalnya, beliau sering mengadakan pertemuan rutin untuk menyamakan visi dan tujuan, serta memberikan tantangan kepada para guru untuk terus berinovasi dalam pembelajaran. Hal ini sejalan dengan pendapat Balyer (2012) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mengutamakan pemberian kesempatan dan dorongan kepada semua unsur sekolah untuk bekerja keras atas dasar sistem nilai yang luhur. Pemberian motivasi ini sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

Kepala madrasah juga menunjukkan *idealized influence*, yaitu menjadi sosok yang ideal dan panutan bagi para bawahan. Hal ini terlihat dari komitmennya yang tinggi dan visinya yang jelas dalam memajukan madrasah. Visi, misi, dan tujuan madrasah dibuat dengan melibatkan banyak pihak, termasuk semua waka, kepala TU, dan tim pengembang madrasah. Dengan melibatkan banyak pihak, kepala madrasah memberikan contoh bahwa setiap kebijakan atau keputusan dibuat secara kolaboratif, yang dapat memberikan peluang bagi setiap stakeholder untuk berlatih berpikir kritis dan mengembangkan ide-ide. Pendekatan ini membangun kepercayaan dan rasa hormat dari para guru dan staf, yang membuat mereka lebih mudah untuk mengikuti arahan kepala madrasah. Hal ini sejalan dengan teori

kepemimpinan transformasional yang menyatakan bahwa pemimpin yang memiliki *idealized influence* akan menjadi panutan bagi para bawahannya.

Komponen *intellectual stimulation* juga diterapkan dengan baik oleh kepala madrasah. Hal ini terlihat dari upayanya untuk menumbuhkan pola pikir kritis di kalangan para guru. Kepala madrasah mendorong para guru untuk selalu memperbarui wawasan dan kompetensinya melalui berbagai kegiatan, seperti workshop dan keikutsertaan dalam lomba. Dari semua itu, kinerja guru dinilai dari hasil SKP dan PKG di akhir semester, yang akan menjadi bahan evaluasi untuk perkembangan kemampuan mengajar. Selain itu, kepala madrasah juga membudidayakan kegiatan membaca buku bagi guru dan siswa. Setiap guru yang paling banyak membaca akan mendapatkan penghargaan di setiap peringatan hari guru, yang akan memotivasi mereka untuk terus belajar. Hal ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional akan mendorong para bawahannya untuk berpikir kritis dan kreatif dalam memecahkan masalah.

Kepala madrasah juga memiliki komitmen tinggi untuk memajukan madrasah. Beliau menyadari bahwa hambatan utama dari perkembangan madrasah adalah adanya guru yang tidak mau keluar dari zona nyaman. Namun, dengan kepemimpinannya, hambatan ini dapat sedikit demi sedikit teratasi, yang terlihat dari perkembangan madrasah dari tahun ke tahun, mulai dari kemajuan fisik, prestasi siswa, hingga lulusan yang dapat melanjutkan studi di perguruan tinggi negeri (PTN) favorit. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala madrasah berdampak nyata terhadap kemajuan madrasah secara keseluruhan. Salah satu indikator kinerja guru yang diungkapkan dalam penelitian adalah kemampuan mereka dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran. Kepala madrasah memberikan bimbingan dan pengawasan yang baik dalam ketiga aspek ini, yang berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran di kelas. Guru-guru di Madrasah Aliyah GUPPI Samata menunjukkan peningkatan dalam penguasaan materi, pemilihan metode pembelajaran yang variatif, dan kemampuan memotivasi siswa untuk terlibat aktif dalam proses pembelajaran. Hal ini sejalan dengan pendapat Wahab dan Umiarso yang menyatakan bahwa indikator kinerja guru meliputi kemampuan membuat perencanaan, penguasaan materi, penguasaan metode, dan kemampuan melakukan penilaian.

Peningkatan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah GUPPI Samata

Peningkatan kinerja guru juga terlihat dari partisipasi mereka dalam berbagai kegiatan di luar tugas utama mereka. Para guru semakin proaktif dalam mengikuti *workshop*, seminar, dan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi mereka. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dari kepala madrasah telah berhasil

menumbuhkan kesadaran para guru akan pentingnya pengembangan diri secara berkelanjutan. Selain itu, mereka juga lebih aktif dalam berkolaborasi dengan sesama guru untuk berbagi pengalaman dan menyelesaikan masalah yang terjadi di kelas.

Hasil penelitian ini secara keseluruhan menunjukkan bahwa implementasi kepemimpinan transformasional kepala madrasah di Madrasah Aliyah GUPPI Samata telah berjalan dengan efektif. Ketiga komponen kepemimpinan transformasional, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, dan *intellectual stimulation*, telah diterapkan secara konsisten. Hal ini berdampak positif terhadap peningkatan kinerja guru, yang pada akhirnya berkontribusi pada kemajuan madrasah secara keseluruhan, baik dari segi fisik maupun non-fisik.

Kepemimpinan transformasional yang diimplementasikan oleh kepala Madrasah Aliyah GUPPI Samata terbukti efektif dalam memajukan lembaga pendidikan tersebut, yang mana sejalan dengan konsep teoretis bahwa kepemimpinan yang transformatif mampu menciptakan perubahan signifikan melalui empat komponen pokok, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Implementasi kepemimpinan kepala madrasah di sini tidak hanya berfokus pada aspek manajerial semata, tetapi juga pada pembangunan sumber daya manusia di sekolah, yang mencakup para guru dan staf. Hal ini membuktikan bahwa keberhasilan sebuah lembaga pendidikan tidak hanya ditentukan oleh strategi yang bagus, tetapi juga oleh kemampuan pemimpin dalam menggerakkan, memotivasi, dan memberdayakan seluruh elemen organisasi. Temuan di Madrasah Aliyah GUPPI Samata menunjukkan bahwa kepala madrasah mampu menjadi sosok panutan (*idealized influence*) yang menginspirasi para guru melalui visi dan misi yang jelas serta komitmen yang tinggi. Keberhasilan ini juga diperkuat oleh kemampuannya dalam menciptakan komunikasi yang efektif dan kolaborasi yang kuat di antara seluruh stakeholder pendidikan, sehingga setiap kebijakan yang diambil mendapatkan dukungan penuh dari seluruh pihak terkait, yang pada akhirnya memastikan bahwa setiap program kerja dapat berjalan dengan lancar dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kemampuan kepala madrasah dalam memberikan motivasi inspirasional (*inspirational motivation*) kepada para guru juga memainkan peran krusial dalam meningkatkan kinerja mereka. Dengan memberikan dorongan, tantangan, dan makna yang mendalam pada setiap pekerjaan, kepala madrasah berhasil membangkitkan semangat optimisme dan antusiasme para guru untuk terus berinovasi dan berkarya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan dengan kinerja yang lebih kuat dan membantu para bawahan dalam melaksanakan tugasnya (Cavazotte et al.,

2013) . Guru-guru di Madrasah Aliyah GUPPI Samata merasa dihargai dan diakui atas setiap usaha yang mereka lakukan, yang pada gilirannya menumbuhkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab yang lebih besar terhadap kemajuan madrasah. Pemberian apresiasi, seperti penghargaan bagi guru yang paling banyak membaca, tidak hanya menjadi bentuk pengakuan, tetapi juga sebagai pemicu untuk terus meningkatkan kompetensi dan profesionalisme.

Aspek lain yang sangat menonjol adalah rangsangan intelektual (*intellectual stimulation*) yang diberikan oleh kepala madrasah, di mana beliau mendorong para guru untuk berpikir kritis, kreatif, dan inovatif dalam memecahkan masalah. Hal ini dilakukan melalui berbagai inisiatif, seperti mengadakan workshop, mendorong partisipasi dalam lomba, dan membudayakan kegiatan membaca. Dengan cara ini, kepala madrasah berhasil menciptakan lingkungan yang terus-menerus mendorong pembelajaran dan pengembangan diri, yang sangat penting di era pendidikan yang terus berubah. Guru-guru tidak lagi hanya berperan sebagai penyampai materi, tetapi juga sebagai pembelajar seumur hidup yang terus memperbarui wawasan dan keterampilan mereka. Kinerja guru yang dinilai dari hasil SKP dan PKG menjadi bukti nyata dari keberhasilan rangsangan intelektual ini, yang mana evaluasi tersebut menjadi alat untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan merumuskan strategi pengembangan yang lebih efektif.

Keberhasilan kepemimpinan transformasional kepala madrasah juga terlihat dari kemampuannya dalam mengatasi berbagai hambatan dan tantangan yang ada. Meskipun dihadapkan pada kenyataan bahwa beberapa guru belum sepenuhnya keluar dari zona nyaman, kepala madrasah berhasil mengubah pola pikir tersebut sedikit demi sedikit. Hal ini dibuktikan dengan kemajuan signifikan yang dicapai oleh Madrasah Aliyah GUPPI Samata, baik dari segi fisik (sarana dan prasarana) maupun non-fisik (prestasi siswa dan kualitas lulusan). Dengan demikian, kepemimpinan transformasional tidak hanya menjadi sebuah teori, tetapi juga sebuah praktik yang berhasil membawa perubahan positif dan berkelanjutan.

PENUTUP

Implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah di Madrasah Aliyah GUPPI Samata telah berjalan secara efektif dan berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja guru dan kualitas madrasah secara keseluruhan. Kepala madrasah berhasil menerapkan tiga komponen utama dari kepemimpinan transformasional, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, dan *intellectual stimulation*. Melalui pengaruhnya sebagai sosok panutan yang memiliki visi dan komitmen tinggi, kemampuannya dalam memotivasi guru untuk mencapai tujuan bersama, dan upayanya untuk menumbuhkan pola pikir kritis serta inovasi, kepala madrasah telah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif,

sinergis, dan produktif. Hal ini terlihat dari peningkatan sarana dan prasarana, komitmen guru yang semakin tinggi, serta kemajuan prestasi madrasah dari tahun ke tahun.

DAFTAR PUSTAKA

- Baharuddin, & Umiarso. (2012). *Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Balyer, A. (2012). Transformational Leadership Behaviors of School Principals : A Qualitative Research Based on Teachers ' Perceptions. *International Online Journal of Educational Sciences*, 4(3), 581–591. https://iojes.net/?mod=makale_tr_ozet&makale_id=41177
- Cavazotte, F., Moreno, V., & Bernardo, J. (2013). Transformational Leaders and Work Performance : The Mediating Roles of Identification and Self-efficacy. *BAR - Brazilian Administration Review*, 10(4), 490–512. <https://doi.org/10.1590/S1807-76922013000400007>
- Danim, S., & Suparno. (2009). *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hanim, Z., Sari, D. S., & Soe'oeded, R. (2020). Kebijakan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan : Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, 2(1), 43–60. <https://doi.org/10.21831/jump.v2i1.30672>
- Jadid, S. A., Idrus, A., & Efendi, H. (2024). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Kinerja Guru. *Al-Riwayah : Jurnal Kependidikan*, 16(2), 251–265. <https://doi.org/10.47945/al-riwayah.v16i2.1387>
- Jauhari, Bahri, S., & Rasyid, S. (2024). Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Administrator dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(3), 11760–11765. <https://doi.org/10.31004/jrpp.v7i3.32812>
- Khairiyah, U., & Dewinda, H. R. (2022). Peran Pendidikan Karakter dalam Mempersiapkan Sumber Daya Manusia yang Bermutu. *Psyche 165 Journal*, 15(3), 119–124. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v15i3.175>
- Mulyasa, E. (2013). *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Payong, M. R. (2012). *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Saharsaputra, U. (2016). *Kepemimpinan Inovasi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiawan, B. A., & Muhith, A. (2013). *Transformational Leadership: Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

- Sholihah, I., & Fir, Z. (2019). Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia melalui Pendidikan. *Al Hikmah: Jurnal Kependidikan*, 7(2), 33–46. <https://www.ejournal.badrussholeh.ac.id/index.php/Al-Hikmah/article/view/97>
- Zulkarnain. (2013). *Dinamika Kelompok: Latihan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.