

fenti umsida

by Fenti Umsida

Submission date: 13-Jan-2024 09:37AM (UTC+0700)

Submission ID: 2270245774

File name: Fenti_Andika_P-238610800103-13-01-2024.docx (107.75K)

Word count: 6933

Character count: 48488

**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA MADRASAH
DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU
DI MTs SA TARBIYATUS SHIBYAN GUYANGAN KRUCIL PROBOLINGGO**

Oleh

Fenti Andika P¹, Hidayatulloh²

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Email: Fentiandikap@gmail.com , hidayatullah@umsida.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji kepemimpinan transformasional Kepala Madrasah terhadap peningkatan kinerja guru di MTS SA Tarbiyatus Shibyan Guyangan Krucil Probolinggo. Pendekatan yang diterapkan dalam penelitian ini adalah studi kasus dengan menggunakan metode kualitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional Kepala MTs SA Tarbiyatus Shibyan Guyangan Krucil Probolinggo mampu meningkatkan kinerja guru dalam empat aspek utama, yaitu pengetahuan tentang keprofesionalan, melaksanakan tugas profesional, melaksanakan pembelajaran, dan menilai hasil belajar. Kepala madrasah mampu membentuk lingkungan kerja yang merangsang inovasi, kreativitas, dan perbaikan berkelanjutan. Dalam aspek pengetahuan tentang keprofesionalan, Kepala Madrasah mendorong pengembangan pengetahuan guru melalui pelatihan, workshop, dan komunitas belajar. Pada aspek melaksanakan tugas profesional, Kepala Madrasah mendorong keterlibatan proaktif guru dalam proses pengambilan keputusan dan perencanaan madrasah. Pada aspek menilai hasil belajar, Kepala Madrasah memberikan fokus pada penilaian holistik dan memberikan umpan balik konstruktif kepada guru. Hasil temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di MTs SA Tarbiyatus Shibyan Guyangan Krucil Probolinggo.

Kata Kunci: Kepemimpinan transformasional, kinerja Guru

Abstract

This research aims to examine the transformational leadership of Madrasah Heads towards improving teacher performance at MTS SA Tarbiyatus Shibyan Guyangan Krucil Probolinggo. The approach applied in this research is a case study using qualitative methods. Data collection was carried out through interviews, observation and document analysis. Research findings indicate that the transformational leadership of the Head of MTs SA Tarbiyatus Shibyan Guyangan Krucil Probolinggo is able to improve teacher performance in four main aspects, namely knowledge about professionalism, carrying out professional duties, implementing learning, and assessing learning outcomes. Madrasah heads are able to create a work environment that stimulates innovation, creativity and continuous improvement. In the aspect of professional knowledge, the Madrasah Head encourages the development of teacher knowledge through training, workshops and learning communities. In the aspect of carrying out professional duties, the Madrasah Head encourages the proactive involvement of teachers in the madrasah decision-making and planning process. In the aspect of assessing learning outcomes, the Madrasah Head focuses on holistic assessment and providing constructive feedback to teachers. The findings from this research show that transformational leadership has a very important role in improving the quality of education at MTs SA Tarbiyatus Shibyan Guyangan Krucil Probolinggo.

Keywords: Transformational leadership, teacher performance

PENDAHULUAN

Proses pengembangan sumber daya manusia tidak lepas dari tujuan peningkatan taraf Pendidikan. Upaya-upaya tersebut harus dilakukan secara terencana, terkoordinasi dan ditingkatkan, agar mampu mempersiapkan negara memasuki masa globalisasi yang penuh tantangan (Prestiadi et al., 2019; Rahmanto, 2018; Sabran & Sabara, 2019). Dalam Peraturan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 3 menyatakan bahwa inti dari tujuan nasional adalah mengembangkan kemampuan peserta didik agar menjadi individu yang beriman dan taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, terpelajar, memiliki kemampuan, berimajinasi, mandiri, berpikir kritis, serta menjadi warga negara yang lengkap dan dapat bertanggung jawab. Sekolah berkualitas di yakini sebagai strategi yang tepat dalam meningkatkan serta mengembangkan sumber daya manusia. Meskipun demikian, Pendidikan di Indonesia belum mempunyai pilihan untuk mengutamakan kualitas, namun justru berpusat pada kuantitas saja.

Untuk mencapai tujuan pendidikan, peran kepemimpinan kepala satuan pendidikan menepati posisi yang sangat strategis di dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja guru. Kepemimpinan pendidikan merupakan suatu proses yang memengaruhi, mengkoordinasi, dan mendorong perilaku orang lain, dengan tujuan menciptakan peningkatan positif menuju perbaikan dalam dunia pendidikan (Haq et al., 2019; Wahyudi & Huda, 2019).

Untuk mencapai tujuan pendidikan, di madrasah, peran kepemimpinan kepala madrasah menepati posisi yang sangat vital di dalam meningkatkan kinerja guru dan motivasi kerja. Pada beberapa penelitian lembaga sekolah dan madrasah menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki dampak yang sangat berarti terhadap pencapaian tujuan sekolah dan madrasah (Ribuwati et al., 2019; Tri & Rokhani, 2020), sekaligus menentukan keberhasilan kinerja guru (Rahmat Susanto, M. Nasir Yusuf, 2019). Kepemimpinan kepala madrasah timbul ketika terjadi proses mempengaruhi dari kepala madrasah kepada guru sehingga berhasil mengubah kinerja guru dan motivasi kerja dalam mencapai tujuan pendidikan di lembaga madrasah.

Seorang kepala madrasah adalah individu yang memiliki keterampilan dan kesiapan untuk memengaruhi, membimbing, mengarahkan, serta mendorong stafnya agar dapat bekerja dengan efektif dalam mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran yang telah ditetapkan. Dalam sistem ini, kewenangan kepala madrasah dapat dianggap sebagai inspirasi yang diberikan kepala madrasah kepada mereka untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan (Kadarwati, 2016; Malik & Malang, 2015; Suhrah et al., 2021).

Sebagai pemimpin di tingkat satuan madrasah, tanggung jawab utama Kepala Madrasah adalah meningkatkan mutu pendidik di madrasah.. Pemimpin ini memainkan peran sentral dalam membentuk lingkungan pendidikan yang kondusif, memastikan penerapan standar kualitas tinggi, dan menginspirasi para pendidik untuk mencapai potensi maksimal mereka. Gaya kepemimpinan Kepala Madrasah menjadi faktor kunci dalam menjalankan tugas ini (Baihaqi, 2015; Kahar et al., 2019; Luthfi, 2021; Muslimin & Rambat, 2019).

Gaya kepemimpinan, sebagai karakteristik pribadi seorang pemimpin, memberikan ciri khas pada cara Kepala Madrasah berinteraksi dengan staf, siswa, dan unsur-unsur lain dalam madrasah. Gaya kepemimpinan yang efektif haruslah sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik madrasah tersebut. Kejujuran dan kerjasama menjadi elemen kunci yang mendefinisikan kepercayaan antara kepala madrasah dan anggota staf (Haq et al., 2019; Nursaid, 2020; Rukmana, 2019). Dalam konteks pengelolaan lembaga pendidikan, gaya kepemimpinan Kepala Madrasah menjadi landasan untuk mengembangkan lembaga pendidikan secara holistik. Keberhasilan dalam mencapai tujuan madrasah, termasuk

peningkatan kinerja pendidik, sangat dipengaruhi oleh kesesuaian gaya kepemimpinan dengan karakteristik dan kebutuhan organisasi.

Kepala Madrasah tidak hanya bertanggung jawab terhadap pencapaian tujuan madrasah, tetapi juga harus mampu mengoptimalkan kinerja pendidik. Gaya kepemimpinan yang diterapkan mencakup kemampuan untuk mengarahkan, mempengaruhi, mendorong, dan mengendalikan anggota organisasi. Ini menciptakan kerangka kerja yang mendukung produktivitas dan perkembangan individu (Baihaqi, 2015; Muslimin & Rambat, 2019).

Dalam konteks peningkatan kinerja bawahannya, Tanggung jawab Kepala Madrasah mencakup memberikan petunjuk yang tegas, memberikan dukungan, dan menciptakan lingkungan kerja yang memberikan motivasi. Gaya kepemimpinan yang mengedepankan komunikasi terbuka, partisipasi, dan pemberdayaan akan memberikan kontribusi positif pada pencapaian tujuan dan peningkatan kualitas pendidik (Kahar et al., 2019; Prasetya, 2021; Sulfemi, 2020). Penting untuk dipahami bahwa gaya kepemimpinan Kepala Madrasah haruslah responsif terhadap dinamika dan perkembangan madrasah. Pemimpin yang efektif harus memiliki kepekaan terhadap kebutuhan individu dan lembaga secara keseluruhan. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan bukanlah konsep statis, melainkan suatu kemampuan adaptasi yang terus berkembang dalam rangka memastikan kesuksesan dan kemajuan madrasah.

Kepemimpinan di madrasah dapat di jalankan dengan menggunakan pendekatan transformasional, karena memiliki empat ciri utama yang sesuai untuk madrasah: pengaruh yang ideal, motivasi inspiratif, rangsangan intelektual, dan pertimbangan individu (Andriani et al., 2018; Bush, 2017; Maharani et al., 2019; Pantja et al., 2020; Puni et al., 2017). Dalam konteks kepemimpinan transformasional, kepala madrasah perlu memiliki keterampilan untuk memotivasi dan menginspirasi anggota pimpinan, staf, siswa, dan komunitas madrasah. Kepala sekolah perlu memiliki visi yang jelas dan mengkomunikasikannya dengan cara yang menginspirasi orang lain untuk bekerja sama mencapai tujuan bersama.

Komunikasi yang efektif dari kepala madrasah diharapkan agar mampu menginspirasi semangat dan memotivasi kinerja para guru serta semua pihak yang terlibat. Kepemimpinan transformasional juga mendorong terbentuknya budaya inovasi di madrasah. Kepala madrasah memberikan ruang bagi ide-ide baru dan solusi kreatif yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Pengembangan diri juga menjadi aspek krusial dalam kepemimpinan kepala madrasah. (Sri Nanti, Leni Suryanti, Muharnis, 2022). Kepala madrasah diharapkan memiliki kemampuan untuk memberikan dukungan dan motivasi dalam proses pengembangan diri bagi bawahannya, termasuk tenaga pendidik, tenaga kependidikan, dan peserta didik. Ini melibatkan mendukung pertumbuhan pribadi dan menyediakan peluang untuk pembelajaran yang berkelanjutan.

Di madrasah, upaya peningkatan kinerja guru dapat dilakukan oleh guru itu sendiri melalui motivasi pribadi atau oleh kepala sekolah melalui pembinaan dan kepemimpinan. Gaya otoritas menggabungkan standar perilaku yang bertujuan untuk mempengaruhi aktivitas orang lain. Jenis kepemimpinan yang diterapkan dapat memiliki dampak yang signifikan pada keberhasilan seorang pemimpin dalam memengaruhi perilaku anggota bawahannya (amirudin, 2018; Rukmana, 2019; Sauri et al., 2018). Pemimpinan dalam suatu organisasi perlu berfokus pada pengembangan staf dan menciptakan lingkungan yang memotivasi untuk meningkatkan tingkat produktivitas. Motivasi guru memiliki korelasi dengan kinerja mereka, dan peran guru sangat vital dalam kesuksesan proses pembelajaran melalui tahap perencanaan, pengelolaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran

Menurut James Mac Gregor Burns, gaya kepemimpinan transformasional dianggap sebagai pola kepemimpinan yang sangat efisien karena kemampuannya untuk mempengaruhi pengikut secara individual dan pada tingkat organisasi secara keseluruhan. Burns mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya terbatas pada mencapai tujuan organisasi, tetapi lebih pada menginspirasi dan menggerakkan pengikut untuk mencapai potensi maksimal mereka (Anderson, 2017; Sun & Henderson, 2017).

Gaya kepemimpinan transformasional difokuskan pada membangkitkan semangat dan motivasi dalam diri para pengikut, mendorong mereka untuk melampaui batasan diri, dan membantu mereka untuk mencapai tujuan-tujuan yang lebih tinggi. Burns menekankan bahwa kepemimpinan transformasional menciptakan perubahan yang signifikan dalam cara individu berpikir, merasa, dan bertindak (Farah, 2016). Gaya kepemimpinan memiliki peran yang signifikan dalam peningkatan kinerja guru.

Terdapat empat indikator utama yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja guru. Keempat indikator tersebut adalah pengetahuan tentang keprofesionalan, Melaksanakan tugas profesional, Melaksanakan pembelajaran, dan Menilai hasil belajar (Aguswara & Rachmadtullah, 2017; Farah, 2016; Sulfemi, 2020). Pada aspek Pengetahuan tentang Keprofesionalan Guru diharapkan memiliki pengetahuan mendalam tentang norma, etika, serta standar profesi pendidikan. Hal ini mencakup pemahaman terhadap kode etik guru, peraturan pendidikan, dan kebijakan-kebijakan yang relevan dengan profesi mereka. Tugas profesional dapat diwujudkan melalui mencakup keteraturan dan ketepatan waktu dalam hadir di sekolah, serta kesiapan untuk berkontribusi secara maksimal. Guru juga diharapkan melaksanakan tugas administratif seperti pengelolaan catatan siswa, pelaporan kemajuan, dan partisipasi aktif dalam kegiatan sekolah. Aspek melaksanakan pembelajaran menyangkut pemilihan strategi pembelajaran, media pembelajaran yang sesuai dengan materi yang diajarkan dan kebutuhan siswa. Guru dituntut untuk menggunakan berbagai strategi pembelajaran sehingga tujuan pembelajaran dapat dicapai secara maksimal. Pada hasil belajar guru diharapkan menggunakan berbagai metode penilaian, seperti ujian, tugas, proyek, dan penilaian formatif. Tujuannya adalah agar penilaian mencerminkan pemahaman siswa secara menyeluruh.

Kepemimpinan kepala madrasah pada lokus MTs SA Tarbiyatus Shiblyan mencerminkan upaya yang serius di dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja guru, khususnya yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas keprofesionalan guru sebagaimana tercantum dalam Pasal 20 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 mengenai guru dan dosen, yaitu :

- (1) Perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran yang berkualitas, dan evaluasi hasil pembelajaran;
- (2) Pengembangan dan pembinaan kemampuan dan keterampilan keilmuan terus-menerus sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni;
- (3) Bertindak netral dan tidak membedakan berdasarkan orientasi, agama, kebangsaan, ras, kondisi tertentu, latar belakang keluarga, dan status ekonomi peserta didik dalam proses pembelajaran;
- (4) Memelihara pedoman hukum, Peraturan hukum, kode etik guru, mutu nilai-nilai agama serta etika;
- (5) membina dan menjunjung tinggi keutuhan persatuan bangsa.

Kepala madrasah memiliki peranan yang sangat penting untuk kelangsungan berjalannya lembaga pendidikan. Perkembangan madrasah sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala madrasah dalam membimbing seluruh anggota madrasah. Kemampuan kepala madrasah untuk mengubah dan memengaruhi seluruh aspek madrasah dapat

meningkatkan kinerja guru di MTs SA Tarbiyatus Shibyan dan membuka peluang untuk peningkatan kualitas pendidikan. Kualitas seorang pemimpin tercermin dalam cara dia memimpin, khususnya dalam bekerja sama dengan kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin yang mampu mentransformasikan gagasan menjadi kenyataan atau mentransformasikan potensi menjadi hasil nyata sangat dibutuhkan, karena aktivitas tanpa tindakan tidak akan menghasilkan hasil yang signifikan.

MTs SA Tarbiyatus Shibyan Guyangan Krucil Probolinggo sebagai lembaga pendidikan Islam memiliki peran kunci dalam membentuk karakter dan kualitas pendidikan Islam. Kepemimpinan transformasional Kepala Madrasah dapat menjadi elemen kritis dalam mencapai tujuan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk memahami kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di madrasah tersebut. Implementasi kepemimpinan transformasional Kepala Madrasah di MTs SA Tarbiyatus Shibyan Guyangan Krucil Probolinggo melibatkan serangkaian tindakan konkret yang mendukung pengembangan dan peningkatan kinerja guru.

Dengan mempertimbangkan kondisi sebagaimana diuraikan di atas, permasalahan kinerja guru menjadi aspek yang sangat penting dalam konteks pendidikan yang memerlukan telaah dan penelitian lebih lanjut. Selain itu, eksplorasi lebih lanjut terhadap gaya kepemimpinan transformasional juga merupakan elemen menarik, khususnya dalam hubungannya dengan kinerja guru. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs SA Tarbiyatus Shibyan Guyangan Krucil Probolinggo."

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan, yang artinya merupakan penyelidikan yang mengumpulkan data autentik secara obyektif di lapangan. Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Penelitian ini berfokus pada kondisi alamiah obyek, dimana peneliti berfungsi sebagai instrumen utama dalam pelaksanaan penelitian. Oleh karena itu, dalam hal pengumpulan data peneliti sebagai instrumen utama terlibat langsung dalam mendapatkan informasi dari sumber data dalam kondisi alamiah.

Dalam penelitian ini, Berbagai metode seperti observasi, wawancara, dan dokumentasi diterapkan dalam proses pengumpulan data. Data yang dapat diamati mengenai kinerja guru dapat diperoleh melalui metode observasi. Data mengenai kinerja guru dan kepemimpinan transformasional kepala madrasah di kumpulkan melalui wawancara yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah kepala madrasah, waka kurikulum, guru, dan siswa. Sementara itu, informasi pendukung mengenai kinerja guru dikumpulkan melalui pendekatan dokumentasi

Analisis dalam penelitian ini menggunakan model Miles dan Huberman yang meliputi empat hal pokok, yaitu mengumpulkan data, reduksi data, menyajikan data, dan penarikan kesimpulan. (Miles & Huberman 1994) menyatakan bahwa analisis data melibatkan tiga tindakan utama, yaitu mereduksi data, menampilkan data, dan menarik kesimpulan (Fadli, 2021). Analisis data dilakukan secara interaktif dan berlanjut dari awal sampai akhir sehingga terjadi kejenuhan data. Penyajian hasil penelitian bersifat deskriptif kualitatif yang menggambarkan pelaksanaan kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTS SA Tarbiyatus Shibyan Guyangan Krucil Probolinggo.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan diidentifikasi sebagai elemen kunci yang jauh lebih kompleks daripada sekadar simbol kedudukan. Kepemimpinan, terutama dalam konteks kepala madrasah, dilihat sebagai kekuatan yang memandu dan membentuk perilaku kelompok, bukan hanya sebagai representasi otoritas semata. Seorang kepala madrasah yang baik diharapkan tidak hanya memiliki kemampuan untuk mempertahankan kedudukannya, tetapi lebih penting lagi, mampu mengupayakan peningkatan kinerja guru dan tenaga kependidikan menuju arah yang lebih baik. Pencapaian ini seringkali melibatkan perubahan dalam lingkungan pendidikan, dan salah satu pendekatan yang dapat diambil oleh seorang pemimpin adalah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional. Di MTS SA Tarbiyatus Shibyan Guyangan Krucil Probolinggo, kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru dijalankan untuk mendukung terwujudnya empat indikator kinerja guru yaitu pengetahuan tentang keprofesionalan, melaksanakan tugas profesional, melaksanakan pembelajaran, dan menilai hasil belajar.

Kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru pada aspek pengetahuan tentang keprofesionalan dapat diwujudkan melalui beberapa bentuk konkret, yaitu:

1. Kepala madrasah menyelenggarakan pelatihan dan workshop berkala yang berfokus pada pemahaman etika profesi, standar pendidikan, serta perkembangan terkini dalam dunia pendidikan. Ini dapat mencakup diskusi mengenai perubahan kurikulum, metode pembelajaran terbaru, dan inovasi dalam pendidikan;
2. Kepemimpinan transformasional MTS SA Tarbiyatus Shibyan Guyangan Krucil Probolinggo mendorong terbentuknya komunitas belajar di antara guru. Melalui pertemuan rutin, seminar, atau forum diskusi, kepala madrasah dapat menciptakan platform di mana guru memiliki kesempatan untuk saling bertukar pengetahuan, pengalaman, dan praktik terbaik secara bersama-sama. Ini memungkinkan guru untuk memperluas pengetahuan mereka dan meningkatkan keprofesionalan melalui pertukaran ide;
3. Kepemimpinan transformasional ini mendukung guru dalam mengejar pendidikan lanjutan atau program pengembangan profesional yang lebih tinggi. Ini dapat mencakup penyediaan insentif, beasiswa, atau bimbingan untuk membantu guru meningkatkan kualifikasi dan pengetahuan mereka. Ketiga hal tersebut sebagaimana dinyatakan oleh kepala madrasah dibawah ini

Melalui langkah-langkah di atas kepemimpinan transformasional kepala madrasah membentuk lingkungan di mana guru merasa didukung dan diakui dalam upaya mereka untuk terus meningkatkan pengetahuan keprofesionalan. Dengan demikian, hal ini berpotensi memberikan dampak positif pada kinerja guru dan secara keseluruhan meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah

Kepemimpinan transformasional kepala madrasah di MTS SA Tarbiyatus Shibyan Guyangan Krucil Probolinggo dalam meningkatkan kinerja guru pada aspek melaksanakan tugas profesional diwujudkan melalui berbagai tindakan konkret, yaitu:

1. Kepala madrasah mendorong keterlibatan aktif guru dalam pengambilan keputusan dan perencanaan sekolah.

Dengan melibatkan mereka dalam diskusi dan proses pengambilan keputusan, kepala madrasah menciptakan rasa kepemilikan, tanggung jawab yang lebih besar dan harus di emban oleh guru terhadap tugas-tugas di madrasah. Hal ini sesuai dengan keterangan yang diberikan oleh kepala madrasah sebagai berikut:

“selaku kepala madrasah saya selalu mendorong partisipasi aktif dan memberdayakan para guru dan staf karyawan dengan melalui diskusi terbuka agar ide ide baru demi berkembangnya madrasah lebih baik. Saya memberikan kesempatan ikut seminar, lokarya dan melanjutkan S2. Memberikan ruang yang luas agar guru sebagai pendidik untuk berinovasi didalam pembelajaran, dan juga memberikan peluang berdiskusi

bersama terkait masalah yang timbul dilingkungan madrasah untuk mendapatkan solusi yang bisa diatasi bersama”. (Chumaidi, S.Pd)

Pernyataan Chumaidi, S.Pd selaku kepala madrasah diatas diperkuat oleh pernyataan Waka Kurikulum sebagai berikut :

“Kepala madrasah kami memberikan dorongan untuk berpartisipasi aktif kepada para guru dan staf karyawan. Memberikan peluang agar para guru menyampaikan ide – ide baru baik dalam rapat bulanan maupun diskusi terbuka. Tidak hanya itu kepala sekolah kami juga memberikan kesempatan para guru mengikuti seminar offline maupun online dan melanjutkan Pendidikan S2 kurang lebih ada tiga guru termasuk saya salah satunya”.(Sunam, S.Pd.I)

Dari pernyataan kepala madrasah yang diperkuat oleh pernyataan waka kurikulum tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala madrasah MTs SA Tarbiyatus Shibyan Guyangan Krucil Probolinggo memberikan kontribusi positif dalam peningkatan profesionalan guru. Hal ini juga searah dengan pendapat hasil penelitian (Kahar et al., 2019; Prasetya, 2021; Sulfemi, 2020) yang menyatakan Gaya kepemimpinan yang mengedepankan komunikasi terbuka, partisipasi, dan pemberdayaan akan memberikan kontribusi positif pada pencapaian tujuan dan peningkatan kualitas pendidik.

2. Kepala madrasah di MTS SA Tarbiyatus Shibyan Guyangan Krucil Probolinggo memberikan dukungan yang memadai, baik itu berupa waktu, fasilitas, atau sumber daya lainnya, untuk membantu guru melaksanakan tugas profesinya dengan lebih efektif.

Dukungan yang diberikan mencakup memastikan ketersediaan peralatan pembelajaran, mendukung partisipasi dalam pelatihan, dan memberikan bantuan ketika diperlukan. Hal ini sesuai dengan penjelasan salah satu guru Bahasa Indonesia

“Kepala madrasah kami biasanya mendorong para guru untuk menciptakan dan mengimplementasikan inovasi dalam pembelajaran. Kepala madrasah kami juga memberikan ruang bagi ide-ide baru, proyek kreatif, dan peningkatan metode pengajaran. Hal inilah membantu menciptakan budaya madrasah yang mendorong profesionalisme dan eksperimen dalam pengajaran “. (Holib, S.pd)

Pernyataan Holib, S.Pd diatas diperkuat oleh pernyataan Guru Bahasa Arab sebagai berikut:

“Kepala madrasah kami memberikan dorongan pada para guru untuk menciptakan dan mengimplementasikan inovasi dalam pembelajaran. Memberikan ruang yang sangat luas menciptakan ide – ide baru, membuat proyek kreatif media pembelajaran seperti, PPT yang menarik, membuat video pembelajaran animasi yang menarik perhatian siswa dan membuat evaluasi pembelajaran dengan google form yang hasilnya langsung diketahui siswa”.(M. Zainuddin Romli, S.Pd)

Dari pernyataan Guru Bahasa Indonesia yang diperkuat oleh pernyataan Guru Bahasa Arab tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala madrasah MTs SA Tarbiyatus Shibyan Guyangan Krucil Probolinggo memberikan kontribusi positif didalam meningkatkan kinerja guru . Hal ini juga sejalan dengan pendapat hasil penelitian (Haq et al., 2019; Wahyudi & Huda, 2019). yang menyatakan Kepemimpinan pendidikan merupakan suatu proses yang memengaruhi, mengkoordinasi, dan mendorong perilaku orang lain, dengan tujuan menciptakan peningkatan positif menuju perbaikan dalam dunia pendidikan.

3. Kepemimpinan transformasional menciptakan atmosfer kolaboratif di antara staf pengajar. Kepala madrasah dapat merangsang kerja tim, kolaborasi antar guru, dan pertukaran ide. Melalui pembentukan tim kerja yang solid, guru dapat saling mendukung dalam melaksanakan tugas profesional mereka. Kepala madrasah dapat mengakui upaya dan

prestasi guru secara terbuka. Memberikan penghargaan atau pengakuan untuk kontribusi yang luar biasa dapat meningkatkan motivasi dan memberikan dampak positif pada profesionalisme guru. Hal ini sesuai dengan penjelasan Kepala Madrasah di bawah ini.

“Selaku kepala madrasah saya melibatkan dan memberdayakan para guru untuk ikut andil dalam organisasi madrasah, seperti tim penjamin mutu, bidang kurikulum, bidang kesiswaan, pengembangan keprofesionalan, humas dan bidang sarana prasarana dengan memberikan tugas pokok dan fungsi yang telah ditugaskan. Tim organisasi merupakan suatu komponen yang tidak dapat di pisahkan. Keutuhan suatu organisasi akan menciptakan kualitas yang terbaik, dan saya mengakui keberhasilan tim organisasi menjadi kebanggaan bagi madrasah”.

Pernyataan Chumaidi, S.Pd diatas diperkuat oleh pernyataan Guru Seni Budaya (Nisa , S.Pd) sebagai berikut :

”Memang benar adanya bahwa kepala sekolah saya selalu melibatkan kami para guru dan staf karyawan dalam diskusi terbuka meluangkan ide – ide , masalah dan mencari solusi yang terbaik demi majunya madrasah. Memberdayakan para guru dengan tanggung jawab tambahan seperti tim penjaminan mutu, bidang kurikulum, kesiswaan pengembangan profesional dan bidang sarana prasarana.

Dari pernyataan kepala madrasah chumaidi, S.Pd yang diperkuat oleh pernyataan guru seni budaya (SBK) Nisa S.Pd tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala madrasah MTs SA Tarbiyatus Shiblyan Guyangan Krucil Probolinggo dapat menciptakan atmosfer kolaboratif para guru dan staf karyawan yang solid, saling mendukung dan melengkapi . Hal ini juga sejalan dengan pendapat hasil penelitian (Andriani et al., 2018; Bukhari, 2012; Sarwono et al., 2019; Zainal, 2014). Yang menyatakan Kepala madrasah yang transformasional juga terlibat dalam memberikan arahan yang jelas, memberikan umpan balik konstruktif, dan menciptakan atmosfer kolaboratif di antara tim.

Melalui pendekatan-pendekatan ini, kepala madrasah yang menerapkan kepemimpinan transformasional dapat menciptakan lingkungan yang merangsang profesionalisme guru, meningkatkan kolaborasi, dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas profesinya dengan efektif.

Dengan menerapkan pendekatan ini, kepala madrasah menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kolaboratif, di mana guru merasa dihargai, didengar, dan memiliki kontribusi yang signifikan terhadap pengembangan dan keberhasilan sekolah. Partisipasi aktif dan pemberdayaan guru menjadi pilar utama dalam mencapai tujuan bersama dalam peningkatan kualitas pendidikan di MTS SA Tarbiyatus Shiblyan Guyangan Krucil Probolinggo.

Dalam konteks kepemimpinan transformasional kepala madrasah, peningkatan kinerja guru pada aspek melaksanakan proses pembelajaran dilakukan melalui beberapa Tindakan , yaitu:

1. Kepala madrasah mendukung dan mendorong inovasi dalam pengajaran.

Pada aspek ini kepala madrasah yang menerapkan kepemimpinan transformasional menjalankan peran utama dalam membentuk dan meningkatkan proses pembelajaran di madrasah. Kepala madrasah tidak hanya menjadi administrator, tetapi juga pemimpin rohani yang memahami pentingnya inovasi dan perubahan dalam dunia pendidikan. Pertama-tama, kepala madrasah memotivasi guru untuk terlibat dalam pengembangan metode pembelajaran yang inovatif. Kepala madrasah mendorong eksperimen dan peningkatan terhadap pendekatan pengajaran yang telah ada. Dengan mengakui nilai keberagaman, kepala madrasah menciptakan lingkungan di mana guru merasa berdaya

1
untuk menggali berbagai strategi pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa. Hal ini sesuai dengan penjelasan kepala madrasah Chumaidi, S.Pd

“Selaku kepala madrasah saya selalu memberikan motivasi kepada dewan guru agar di dalam kegiatan pembelajaran melakukan pendekatan pembelajaran yang beragam, mendidik dengan sepenuh jiwa tanpa membedakan latar belakang dari tiap tiap siswa, karakter siswa, dan bakat dan minat siswa. Tidak hanya itu saya mendorong para guru untuk menggali berbagai strategi pembelajaran yang bervariasi sesuai kebutuhan siswa, karena siswa siswi di madrasah berasal dari latar belakang yang berbeda dan lingkungan yang berbeda pula”.

Pernyataan Chumaidi, S.Pd diatas diperkuat oleh pernyataan Guru IPS (Lisa Umami , S.Pd) sebagai berikut :

“ Kepala sekolah kami selalu memberikan dorongan dan berpesan di dalam kegiatan pembelajaran agar menggunakan pendekatan yang beragam. Beliau mengatakan pada dewan guru kenyamanan siswa di dalam kegiatan pembelajaran menjadi prioritas utama bagi madrasah. Dengan menggali dan menerapkan berbagai strategi pembelajaran yang beragam kami dewan guru sebagai fasilitator menumbuh kembangkan karakter dan potensi tiap tiap siswa”.

Dari pernyataan kepala madrasah chumaidi, S.Pd yang diperkuat oleh pernyataan guru IPS Lisa Umami, S.Pd tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala madrasah MTs SA Tarbiyatus Shibyan Guyangan Krucil Probolinggo dapat menciptakan semangat dan motivasi bagi kami para guru sebagai fasilitator menggunakan pendekatan yang beragam strategi pembelajaran bervariasi sesuai kebutuhan siswa. Hal ini juga sejalan dengan pendapat hasil penelitian (Farah, 2016) yang menyatakan Gaya kepemimpinan transformasional difokuskan pada membangkitkan semangat dan motivasi dalam diri para pengikut, mendorong mereka untuk melampaui batasan diri, dan membantu mereka untuk mencapai tujuan-tujuan yang lebih tinggi. Burns menekankan bahwa kepemimpinan transformasional menciptakan perubahan yang signifikan dalam cara individu berpikir, merasa, dan bertindak (Farah, 2016)

2. Kepala madrasah mendukung penerapan teknologi dalam pembelajaran.

Kepala madrasah menyediakan fasilitas, pelatihan, dan sumber daya teknologi yang diperlukan agar guru dapat mengintegrasikan alat-alat pembelajaran digital ke dalam kurikulum. Dengan demikian, Guru dapat membentuk pengalaman belajar yang lebih menarik dan sesuai untuk siswa. Hal ini searah dengan uraian yang di berikan kepala madrasah (Chumaidi S.Pd)

“ Sebagai kepala madrasah saya melakukan upaya penerapan teknologi yang di butuhkan dalam pembelajaran. Secara bertahap saya menyediakan fasilitas seperti laptop, LCD Proyektor, sound system, dan pemasangan wifi di madrasah. Tujuan saya fasilitas ini dapat memanfaatkan para guru di dalam kegiatan pembelajaran, dan juga memberikan fasilitas pelatihan atau seminar bagi para guru baik online dan offline sebagai usaha pengembangan diri berkelanjutan”.

Pernyataan Chumaidi S.Pd selaku kepala madrasah diatas diperkuat oleh pernyataan Guru IPA sebagai berikut :

“ Kepala madrasah kami sangat mendukung penerapan teknologi dalam pembelajaran. Beliau memfasilitasi kami untuk mengikuti pelatihan baik offline maupun online, Tidak hanya hal tersebut beliau juga memfasilitasi kebutuhan didalam pembelajaran yang kami butuhkan seperti laptop, LCD projector, kurang lebih ada 10 laptop madrasah yang difungsikan untuk kami dewan guru. Sehingga kami dapat membuat modul ajar , media pembelajaran digital, dan perangkat pembelajaran”.

Dari pernyataan kepala madrasah chumaidi, S.Pd yang diperkuat oleh pernyataan guru IPA Abdul Rohim, S.Pd tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala madrasah MTs SA Tarbiyatus Shibyan Guyangan Krucil Probolinggo sangat mendukung penerapan teknologi di dalam pembelajaran dengan memfasilitasi pelatihan dan sumber daya teknologi yang dibutuhkan para guru dan juga kebutuhan madrasah. Hal ini juga sejalan dengan pendapat hasil penelitian (Haq et al., 2019; Nursaid, 2020; Rukmana, 2019) yang menyatakan Gaya kepemimpinan yang efektif haruslah sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik madrasah tersebut. Kejujuran dan kerjasama menjadi elemen kunci yang mendefinisikan kepercayaan antara kepala madrasah dan anggota staf. Dalam konteks pengelolaan lembaga pendidikan, gaya kepemimpinan kepala madrasah menjadi landasan untuk mengembangkan lembaga pendidikan secara holistik. Keberhasilan dalam mencapai tujuan madrasah, termasuk peningkatan kinerja pendidik, sangat dipengaruhi oleh kesesuaian gaya kepemimpinan dengan karakteristik dan kebutuhan organisasi.

3. Kepala madrasah membentuk tim kolaboratif di antara staf pengajar. Melalui pertemuan reguler, lokakarya, dan forum diskusi, guru memiliki kesempatan untuk saling berbagi praktik terbaik, strategi pengajaran yang efektif, dan pembelajaran dari pengalaman kolektif. Kepala madrasah memfasilitasi kolaborasi ini sebagai sarana untuk menciptakan lingkungan belajar yang dinamis dan inovatif. Hal ini sesuai dengan penjelasan salah satu guru PKn (Ahmad Fauzi, S.Pd)

“ Kepala sekolah kami selalu melibatkan kami para guru dan staf karyawan dalam diskusi terbuka meluangkan ide – ide, masalah dan mencari solusi yang terbaik demi majunya madrasah, memberikan kesempatan untuk saling berbagi praktik yang terbaik dari hasil pelatihan agar ilmu yang diterima dapat juga dimanfaatkan oleh guru yang lain baik dari strategi pembelajaran maupun media pembelajaran. Tidak hanya hal tersebut beliau juga memberdayakan para guru dengan tanggung jawab tambahan seperti, tim penjamin Mutu madrasah, bidang kurikulum, kesiswaan pengembangan profesional “.

Pernyataan Ahmad Fauzi, S.Pd diatas diperkuat oleh pernyataan guru Seni Budaya (Nisa, S.Pd) sebagai berikut :

”Memang benar adanya bahwa kepala sekolah saya selalu melibatkan kami para guru dan staf karyawan dalam diskusi terbuka meluangkan ide – ide , masalah dan mencari solusi yang terbaik demi majunya madrasah. Memberikan para guru dengan tugas tambahan seperti tim penjaminan mutu, bidang kurikulum, kesiswaan pengembangan profesional dan bidang sarana prasarana.

Dari pernyataan Ahmad Fauzi, S.Pd yang diperkuat oleh pernyataan guru seni budaya (SBK) Nisa S.Pd tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala madrasah MTs SA Tarbiyatus Shibyan Guyangan Krucil Probolinggo dapat membentuk tim kolaboratif para guru dan staf karyawan yang saling tukar pengalaman, saling mendukung, dan melengkapi. Hal ini juga sejalan dengan pendapat hasil penelitian (Andriani et al., 2018; Bukhari, 2012; Sarwono et al., 2019; Zainal, 2014). Yang menyatakan Kepala madrasah yang transformasional juga terlibat dalam memberikan arahan yang jelas, memberikan umpan balik konstruktif, dan menciptakan atmosfer kolaboratif di antara tim.

4. Kepala madrasah berperan aktif dalam memfasilitasi pelatihan dan pengembangan profesional. Mereka menyelenggarakan workshop, seminar, dan pelatihan lainnya yang berfokus pada strategi pembelajaran terkini, peningkatan keterampilan mengajar, dan integrasi nilai-nilai

keagamaan dalam proses pembelajaran. Hal ini sesuai dengan penjelasan salah satu Al-Qur'an Hadist Efendi S.Pd.

“Kepala madrasah kami memberikan dukungan aktif dengan menyelenggarakan lokakarya, seminar, pelatihan internal serta memfasilitasi kebutuhan para guru dalam mengikuti diklat, pelatihan, workshop secara online untuk meningkatkan kompetensi guru sebagai pendidik. Seperti pemberian dana transport, uang makan, dan pembelian kouta jika mengikuti diklat online”.

Pernyataan Efendi, S.Pd di atas diperkuat oleh pernyataan Guru Seni Budaya (SBK) sebagai berikut :

“Kepala madrasah kami memberikan ruang yang sangat luas bagi para guru untuk mengikuti seminar , pelatihan internal serta memfasilitasi kebutuhan para guru dalam mengikuti diklat, pelatihan, workshop secara online offline karena Dalam abad 21 ini memang seorang guru dituntut untuk meningkatkan kompetensi guru sebagai pendidik terlebih didalam memanfaatkan digitalisasi didalam kegiatan pembelajaran. Beliau sangat mendukung para guru dalam kegiatan pengembangan diri ini. Seperti pemberian dana transport, uang makan, dan pembelian kouta jika mengikuti diklat online”. (Nisa, S.Pd.)

Dari pernyataan Guru Al-Qur'an Hadist yang di perkuat oleh pernyataan Guru Seni Budaya (SBK) tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala madrasah MTs SA Tarbiyatus Shibyan Guyangan Krucil Probolinggo memberikan peluang bagi para guru didalam Pengembangan diri berkelanjutan. Hal ini juga sejalan dengan pendapat hasil penelitian (Sri Nanti, Leni Suryanti, Muharnis, 2022) yang menyatakan bahwa pengembangan diri juga menjadi aspek yang sangat penting dalam kepemimpinan kepala madrasah. Diharapkan kepala madrasah memiliki keterampilan untuk memberikan dukungan dan motivasi dalam proses pengembangan diri bagi anggota timnya, termasuk guru, tenaga kependidikan, dan siswa

Melalui keempat aspek tersebut, kepala madrasah di MTS SA Tarbiyatus Shibyan Guyangan Krucil Probolinggo menciptakan budaya yang merangsang inovasi, kreativitas, dan perbaikan berkelanjutan dalam melaksanakan proses pembelajaran. Pendekatan kepemimpinan transformasional ini tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan akademis, tetapi juga pada pengembangan siswa secara holistik. Dengan demikian, guru merasa didukung dan terinspirasi untuk memberikan yang terbaik dalam upaya mereka meningkatkan proses pembelajaran di madrasah.

Kepemimpinan transformasional kepala madrasah dapat secara substansial meningkatkan kinerja guru, terutama dalam aspek evaluasi hasil pembelajaran siswa. Dalam menjalankan kepemimpinan transformasional, kepala madrasah menempatkan penilaian hasil pembelajaran siswa sebagai fokus utama untuk mencapai peningkatan kualitas pendidikan. Mereka membentuk budaya penilaian yang holistik, tidak hanya berfokus pada pencapaian akademis tetapi juga pada perkembangan komprehensif siswa.

Kepala madrasah menginspirasi guru untuk mengembangkan berbagai metode penilaian yang bervariasi dan kontekstual. Dengan mendorong guru untuk menggunakan instrumen penilaian yang sesuai dengan karakteristik siswa, kepala madrasah menciptakan keberagaman dalam evaluasi, memungkinkan setiap siswa dinilai secara lebih akurat sesuai dengan kemampuan dan potensinya. Selanjutnya, kepala madrasah berfokus pada pemberian umpan balik yang konstruktif kepada guru. Mereka mendorong pendekatan yang tidak hanya menunjukkan kesalahan tetapi juga memberikan saran untuk perbaikan. Dalam konteks ini, kepala madrasah bertindak sebagai pembimbing yang mendukung, membantu guru untuk lebih memahami hasil penilaian dan menggunakan informasi tersebut sebagai dasar untuk perbaikan

dalam pengajaran mereka. Hal ini sesuai dengan penjelasan salah satu guru Akidah Akhlaq (Suhardi S.Pd.I)

“Kepala madrasah saya membuktikan realitas setiap hari. Seperti: visi yang harus di capai dan realisasikan dalam proses pembelajaran. Mengadakan pemantauan pada saat proses kegiatan pembelajaran, supervisi yang dilakukan 2 kali dalam semester, memberikan arahan dalam mengembangkan berbagai metode penilaian yang bervariasi seperti formatif dan sumatif serta mendorong seluruh guru untuk menggunakan instrument penilaian sesuai karakteristik dan potensi yang dimiliki siswa. Hal ini bertujuan sebagai bahan evaluasi untuk pijakan langkah selanjutnya, Dimana kepala madrasah bertindak sebagai pembimbing yang mendukung dan memberikan saran untuk perbaikan dalam kegiatan pengajaran yang dilakukan.”

Kepemimpinan transformasional juga menciptakan budaya refleksi di antara staf pengajar. Kepala madrasah merangsang guru untuk secara teratur merefleksikan hasil penilaian dan melibatkan diri dalam diskusi kolaboratif untuk mengevaluasi keberhasilan dan kendala dalam pencapaian hasil pembelajaran siswa. Hal ini memperkuat pembelajaran berkelanjutan dan pertukaran ide yang dapat meningkatkan kualitas pengajaran. Melalui pendekatan ini, kepala madrasah menciptakan lingkungan di mana guru merasa didukung dan diinspirasi untuk terus meningkatkan praktik penilaian mereka. Mereka juga memberikan dorongan untuk menciptakan pengalaman belajar yang bermakna dan relevan bagi siswa, sesuai dengan tujuan pengajaran dan nilai-nilai keagamaan yang dijunjung tinggi oleh madrasah. Di MTS SA Tarbiyatus Shibyan Guyangan Krucil Probolinggo, kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru dijalankan untuk mendukung terwujudnya empat indikator kinerja guru yaitu pengetahuan tentang keprofesionalan, melaksanakan tugas profesional, melaksanakan pembelajaran, dan menilai hasil belajar.

Dengan mengintegrasikan keempat aspek tersebut, kepemimpinan transformasional kepala madrasah membentuk fondasi yang kuat untuk peningkatan kinerja guru dalam menilai hasil pembelajaran siswa, menjadikan pendidikan di madrasah lebih adaptif, responsif, dan sesuai dengan tuntutan zaman (Andriani et al., 2018; Kouni et al., 2018; Maharani et al., 2019). Kepemimpinan transformatif yang diimplementasikan di atas memiliki potensi besar untuk meningkatkan kinerja guru. Gaya kepemimpinan ini tidak hanya bersifat instruktif, tetapi juga menginspirasi dan memotivasi para guru untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi (Malik & Malang, 2015). Kepemimpinan transformatif dapat memberikan dampak positif pada kinerja guru diantaranya mempraktikkan kepemimpinan transformatif, Kepala Madrasah menciptakan suatu lingkungan di mana ide-ide inovatif didorong dan di hargai. Para guru merasa di dukung untuk berpikir kreatif dalam metode pengajaran mereka. Kepala Madrasah memberikan motivasi dan dukungan kepada guru untuk terlibat dalam pengambilan keputusan yang terkait dengan proses pembelajaran, menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab kolektif terhadap pencapaian prestasi siswa (Andriani et al., 2018; Zaini & Syafaruddin, 2020).

Kepemimpinan transformasional kepala madrasah di MTS SA Tarbiyatus Shibyan Guyangan Krucil Probolinggo mampu meningkatkan kinerja guru. Dengan gaya kepemimpinan ini, kepala madrasah tidak hanya berfokus pada tugas administratif, tetapi juga memotivasi dan menginspirasi guru untuk mencapai prestasi lebih tinggi. Mereka mendorong visi bersama, mengembangkan kreativitas, dan memberikan dukungan yang kuat kepada staf pengajar.

Kepemimpinan transformasional cenderung menciptakan lingkungan kerja yang positif dan membentuk ikatan yang kokoh antara kepala madrasah dan guru. Melalui komunikasi yang terbuka, kepemimpinan ini membimbing guru untuk melihat potensi dan tantangan sebagai kesempatan untuk tumbuh dan berkembang. Kepala madrasah yang transformasional juga terlibat dalam memberikan arahan yang jelas, memberikan umpan balik konstruktif, dan

menciptakan atmosfer kolaboratif di antara tim pengajar (Andriani et al., 2018; Bukhari, 2012; Sarwono et al., 2019; Zainal, 2014).

Dengan adanya kepemimpinan transformasional, guru merasa lebih termotivasi, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, dan merasa dihargai dalam kontribusi mereka. Hal ini secara langsung berkontribusi pada peningkatan kualitas pengajaran, kreativitas dalam pendekatan pembelajaran, serta Semangat kerja yang tinggi di kalangan guru. (Fikri, 2017; Hery Rahmat; Miftahul Jannatin, 2018; Purwaningsih, 2012). Sebagai hasilnya, kepemimpinan transformasional kepala madrasah dapat menciptakan lingkungan pendidikan yang dinamis dan berkualitas, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja serta prestasi guru secara menyeluruh. Pentingnya pengembangan pribadi dan profesional ditekankan dalam kepemimpinan transformasional. Guru didorong untuk terus meningkatkan keterampilan mereka melalui pelatihan dan pengembangan diri. Kepala Madrasah menciptakan budaya di mana guru merasa bahwa investasi dalam pengembangan diri mereka diakui dan dihargai (Fahmi et al., 2018; Hartomo et al., 2017; Kadarwati, 2016).

Dengan demikian, melalui kepemimpinan transformatif, kinerja guru dapat ditingkatkan secara holistik. Mulai dari pengembangan kreativitas dalam pengajaran hingga pembentukan hubungan tim yang solid, kepemimpinan ini menciptakan kondisi yang mendukung pertumbuhan profesional dan pribadi para guru, sekaligus mendorong pencapaian tujuan pendidikan madrasah secara keseluruhan.

PENUTUP

Penelitian ini mengkaji dan menganalisis peran kepemimpinan transformasional Kepala Madrasah di MTS SA Tarbiyatus Shibyan Guyangan Krucil Probolinggo dalam meningkatkan kinerja guru dan atmosfer sekolah secara menyeluruhan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kepemimpinan transformasional meningkatkan kinerja guru dan lingkungan belajar di madrasah. Kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala madrasah di MTS SA Tarbiyatus Shibyan Guyangan Krucil mampu meningkatkan kinerja guru, terutama dalam aspek-aspek kunci seperti pengetahuan tentang keprofesionalan, melaksanakan tugas profesional, proses pembelajaran, dan menilai hasil pembelajaran siswa.

Kepemimpinan transformasional menciptakan lingkungan yang memotivasi guru untuk terlibat aktif dalam pengembangan keprofesionalan mereka. Melalui pelatihan, workshop, dan inisiatif pengembangan diri, guru diberdayakan untuk meningkatkan pengetahuan mereka tentang etika, norma, dan standar profesi pendidikan.

Dalam melaksanakan tugas profesional, kepemimpinan transformasional mendukung inovasi dan kreativitas guru. Kepala madrasah di MTS SA Tarbiyatus Shibyan Guyangan Krucil memberikan ruang untuk eksperimen dalam metode pembelajaran, mendukung penggunaan teknologi, dan memfasilitasi kerja tim kolaboratif untuk menciptakan lingkungan belajar yang dinamis. Proses pembelajaran di madrasah diperkaya oleh kepemimpinan transformasional melalui penekanan pada partisipasi aktif, penerapan teknologi, dan kolaborasi antar guru. Inisiatif-inisiatif ini membuat pengalaman belajar menjadi lebih menarik, relevan, dan sesuai dengan kebutuhan siswa.

Kepala madrasah yang menerapkan kepemimpinan transformasional juga berperan dalam mengembangkan praktik penilaian yang holistik. Dengan mendorong pengembangan metode penilaian yang bervariasi dan memberikan umpan balik yang konstruktif, kepemimpinan transformasional menciptakan budaya evaluasi yang positif dan berfokus pada perbaikan.

Secara keseluruhan, kepemimpinan transformasional membentuk lingkungan pendidikan yang mendukung potensi, pertumbuhan profesional serta perkembangan siswa. Dengan memotivasi, memberdayakan, dan memberikan dukungan, kepala madrasah dapat

membawa perubahan positif dalam madrasah, meningkatkan kualitas pendidikan, dan membantu mencapai tujuan pendidikan yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguswara, W. W., & Rachmadtullah, R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru Pendidikan Anak Usia Dini. *JPUD - Jurnal Pendidikan Usia Dini*, 11(2), 369–385. <https://doi.org/10.21009/jpud.112.14>
- Amirudin. (2017). Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 7(2), 23–37. <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/idaroh/article/view/2261>
- Anderson, M. (2017). Transformational Leadership in Education: A Review of Existing Literature. *International Social Science Review*, 93(1), 4.
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The influence of the transformational leadership and work motivation on teachers performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(7), 19–29.
- Baihaqi, M. I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Ma Ma'Arif Selorejo Blitar. *Konstruktivisme: Jurnal Pendidikan & Pembelajaran*, 7(2), 97–106. <https://doi.org/10.30957/konstruk.v7i2.14>
- Bukhari, A. (2012). Kepemimpinan Transformasional Pendidikan Berbasis Total Quality Manajement (TQM). *Jurnal Dinamika Ilmu*, 12(2), 1–14.
- Bush, T. (2017). The enduring power of transformational leadership. *Educational Management Administration and Leadership*, 45(4), 563–565. <https://doi.org/10.1177/1741143217701827>
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika*, 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>
- Fahmi, C. N., Nurliza, E., AR, M., & Usman, N. (2018). Pelaksanaan Supervisi Akademik Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Serambi Ilmu*, 30(2), 104. <https://doi.org/10.32672/si.v30i2.755>
- Farah, A. S. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di Sma Al-Islam 1 Surakarta. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Fikri, M. (2017). KONSEP PENDIDIKAN ISLAM; Pendekatan Metode Pengajaran. *Jurnal Ilmiah Islam Futura*, 11(1), 116. <https://doi.org/10.22373/jiif.v11i1.66>
- Haq, N., Tholkah, I., & Primarni, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Efikasi Diri Guru Terhadap Kinerja Guru. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 1(2), 173–188. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v1i2.108>
- Hartomo, H., Prihatin, T., & Kardoyo, K. (2017). Pengembangan Model Pemberdayaan Guru dalam Pembelajaran Sosiologi Berbasis Blended Learning. *Educational Management*, 6(2), 141–146.
- Hery Rahmat; Miftahul Jannatin. (2018). Hubungan Gaya Mengajar Guru Dengan Motivasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Bahasa Inggris. *Ēl-Midad Jurnal Jurusan PGMI*, 10(2), 98–111.

- Kadarwati, A. (2016). The Improvement of Teaching-Learning Quality through Academic Supervision with A Classroom Visit Technique Abstract. *Gulawentah*, 1(2).
- Kahar, S., Barus, M. I., Wijaya, C., Ilmu, T., Babussalam, T., Agama, T., Negeri, I., Natal, M., Islam, M. P., Ilmu, F., Islam, U., & Sumatera, N. (2019). Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTs. Swasta Miftahul Falah Sunggal Kabupaten Deli Serdang. *ANTHROPOS : Jurnal Antropologi Sosial Dan Budaya*, 4(2), 170–178.
- Kouni, Z., Koutsoukos, M., & Panta, D. (2018). Transformational Leadership and Job Satisfaction: The Case of Secondary Education Teachers in Greece. *Journal of Education and Training Studies*, 6(10), 158. <https://doi.org/10.11114/jets.v6i10.3451>
- Luthfi, Z. R. A. H. (2021). Analisis Kepemimpinan Profetik Dalam Manajemen Berbasis Sekolah Di Mi Miftahul Ulum Anggana. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam Volume*, 11(1).
- Maharani, S. D., MS, Z., & Nadiroh, N. (2019). Transformation of The Value of Religious Characters in Civic Education Learning in Elementary Schools. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 6(2), 295. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v6i2.683>
- Malik, M., & Malang, I. (2015). *Manajemen pendidikan karakter dalam mewujudkan mutu lulusan*.
- Muslimin, A., & Rambat, N. dan. (2019). Pengaruh Gaya Kemimpinan Dan KemampuanManajerial Kepala Sekolah Dasar Terhadap Kinerja Guru. *Manajer Pendidikan*, 13.
- Nursaid, N. (2020). The Leadership of Headmaster in Improving the Quality of Madrasa Education. *Jurnal Pendidikan Islam*, 6(1), 95–108. <https://doi.org/10.15575/jpi.v6i1.3410>
- Pantja, S., Bernarto, I., & Sudibjo, N. (2020). The Relationship Between Digital Transformational Leadership Styles and Knowledge-Based Empowering for Increasing Interaction Organisational Innovativeness. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(3), 259–277.
- Prasetya, B. (2021). *Metode Pendidikan karakter Religius paling efektif di sekolah*. Academia Publication.
- Prestiadi, D., Zulkarnain, W., & Bambang Sumarsono, R. (2019). Visionary Leadership in Total Quality Management: Efforts to Improve the Quality of Education in the Industrial Revolution 4.0. *4th International Conference on Education and Management (CoEMA 2019)*, 381(CoEMA), 202–206. <https://doi.org/10.2991/coema-19.2019.40>
- Puni, A., Mohammed, I., Asamoah, E., & Puni, A. (2017). Transformational leadership and job satisfaction : the moderating effect of contingent reward. *Leadership & Organization Development Journal*. <https://doi.org/10.1108/LODJ-11-2017-0358>
- Purwaningsih, H. (2012). *Pengaruh Supervisi Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Ekonomi / Akuntansi Sma / Ma / Smk Di Kota Pekalongan*. Universitas negeri Semarang.
- Rahmanto, A. (2018). Peningkatan Kedisiplinan Guru Melalui Pemberian Reward Di Sd Muhammadiyah Sapen Yogyakarta. *Tajdidukasi*, 3(2).

- Rahmat Susanto, M. Nasir Yusuf, A. S. (2019). Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru Sekolah Dasar Pada Gugus 4 Kecamatan Timang Gajah Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 3(3), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Rukmana, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), 81–98. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v9i1.54>
- Sabran, & Sabara, E. (2019). Keefektifan Google Classroom sebagai media pembelajaran. *PROSIDING SEMINAR NASIONAL LEMBAGA PENELITIAN UNIVERSITAS NEGERI Makasar*, 122–125.
- Sarwono, J., Jusuf, D. I., & Sumarto, S. (2019). The Roles of Visionary Leadership and Organization Culture Toward the Response of Changes in Higher Education Institution (Survey at International Women University). *3rd International Conference on Research of Educational Administration and Management (ICREAM 2019) The*, 400(44), 189–196. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200130.167>
- Sauri, A. S., Widyasari, W., & Sesrita, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Tadbir Muwahhid*, 2(1), 73. <https://doi.org/10.30997/jtm.v2i1.1160>
- Sri Nanti, Leni Suryanti, Muharnis, D. (2022). Komunikasi Efektif Kepala Sekolah sebagai Upaya untuk Menumbuhkan Motivasi Kerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 14432–14437.
- Suhrah, Razak, M., & Daud, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tanralili Kabupaten Maros. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(4), 583–595.
- Sulfemi, W. B. (2020). Pengaruh Rasa Percaya Diri Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 157–179. <https://doi.org/10.31538/ndh.v5i2.557>
- Sun, R., & Henderson, A. C. (2017). Transformational Leadership and Organizational Processes: Influencing Public Performance. *Public Administration Review*, 77(4), 554–565. <https://doi.org/10.1111/puar.12654>
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Jati UNDIP Semarang*, 7(2), 77–84.
- Yanuarti, E., & W, A. S. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru. *Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*, 5, 219–231.
- Zainal, V. R. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Raja Grafindo Persada.
- Zaini, M. F., & Syafaruddin, S. (2020). The Leadership Behavior of Madrasah Principals in Improving the Quality of Education in MAN 3 Medan. *Jurnal Iqra' : Kajian Ilmu Pendidikan*, 5(2), 95–106. <https://doi.org/10.25217/ji.v5i2.649>

fenti umsida

ORIGINALITY REPORT

2%

SIMILARITY INDEX

2%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

id.scribd.com

Internet Source

2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On