

**GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH
DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU
DI SMP NEGERI 4 SUNGAI PENUH**

TESIS



OLEH :

**EDI WAHYUDI
NIM. 230023004**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
TA. 2025**

**GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH
DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU
DI SMP NEGERI 4 SUNGAI PENUH**

TESIS

OLEH :

**EDI WAHYUDI
NIM. 230023004**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
TA. 2025**

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : EDI WAHYUDI

NIM : 230023004

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya tesis yang berjudul "*Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 4 Sungai Penuh*". Adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Di Dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Sungai Penuh, 19 Mei 2025

Yang Menyatakan,



EDI WAHYUDI
NIM. 230023004


PERSETUJUAN PEMBIMBING

Tesis dengan judul: "*Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 4 Sungai Penuh*", yang ditulis oleh **EDI WAHYUDI**, NIM 230023004, telah diperbaiki dan memenuhi persyaratan ilmiah dan dapat disetujui untuk diajukan ke sidang ujian akhir/munaqasyah pada Program Pascasarjana IAIN Kerinci.

Demikian untuk dimaklumi.

Sungai Penuh, 19 Mei 2025

Pembimbing I



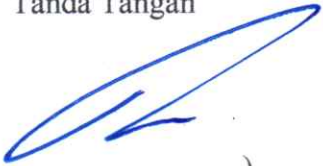


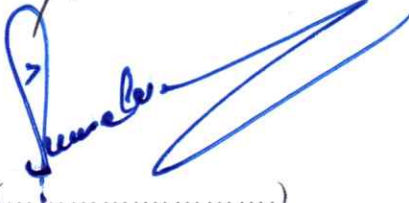
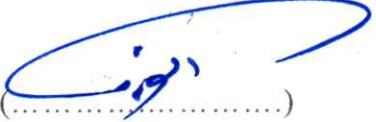
Prof. Dr. H. Masnur Alam, M.PdI
NIP. 19560215 198603 1 003

Pembimbing II



Dr. Drs. Alwis, M.Pd
NIP. 19651201 199803 1 002

**PERSETUJUAN KOMISI UJIAN TESIS
MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**

No	Nama	Tanda Tangan
1.	Dr. Oki Mitra, M.PdI Ketua Penguji	 (.....)
2.	Prof. Dr. Muhammad Yusuf, M.Ag Penguji	 (.....)
3.	Dr. Pristian Hadi Putra, M.Pd Penguji	 (.....)
4.	Prof. Dr. H. Masnur Alam, M.PdI Penguji	 (.....)
5.	Dr. Drs. Alwis, M.Pd Penguji	 (.....)

Mahasiswa

Nama : **EDI WAHYUDI**

NIM : 230023004

Tanggal Ujian : 19 Mei 2025

PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI

Nama Mahasiswa : **EDI WAHYUDI**
NIM : 230023004
Judul Tesis : Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah
dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 4
Sungai Penuh

Komisi Penguji

Tanda Tangan


Dr. Oki Mitra, M.PdI

Ketua Penguji


(.....)


Prof. Dr. Muhammad Yusuf, M.Ag

Penguji


(.....)

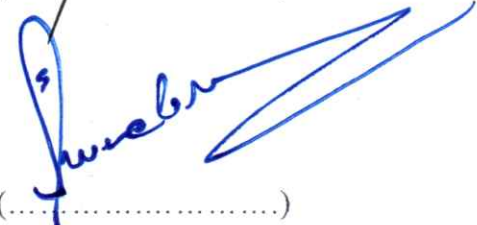
Dr. Pristian Hadi Putra, M.Pd

Penguji


(.....)

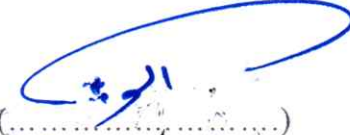
Prof. Dr. H. Masnur Alam, M.PdI

Penguji


(.....)

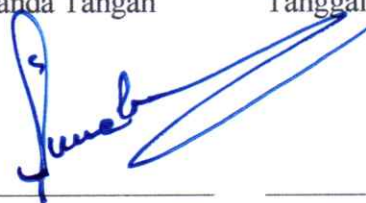

Dr. Drs. Alwis, M.Pd


Penguji

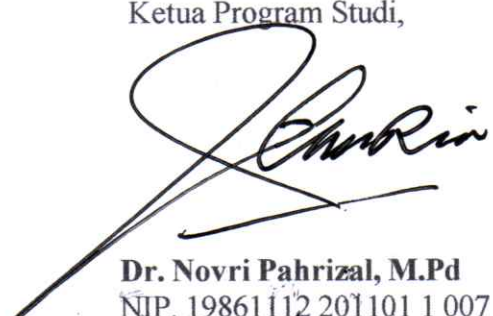

(.....)

LEMBAR PERSETUJUAN AKHIR TESIS

Nama : **EDI WAHYUDI**
NIM : 230023004
Judul Tesis : Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 4 Sungai Penuh

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1. Prof. Dr. H. Masnur Alam, M.PdI		_____
2. Dr. Drs. Alwis, M.Pd		_____

Direktur Pascasarjana,

Prof. Dr. Hj. Wisnarni, M.PdI
NIP.19670710 199401 2 001

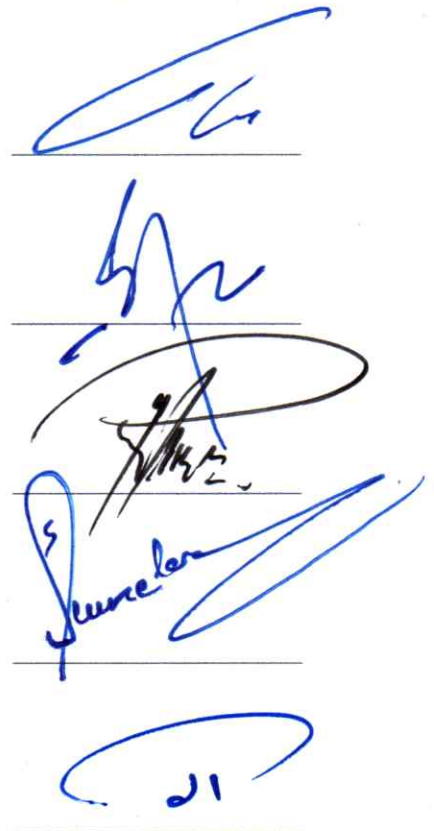
Ketua Program Studi,

Dr. Novri Pahrizal, M.Pd
NIP. 19861112 201101 1 007

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Tesis dengan judul: **“Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 4 Sungai Penuh”**, yang ditulis oleh **EDI WAHYUDI**, NIM.230023004 ini telah diuji dan dipertahankan di depan sidang tim penguji pada tanggal 19 Mei 2025

Tim Penguji

1. **Dr. Oki Mitra, M.PdI**
(Ketua)
2. **Prof. Dr. Muhammad Yusuf, M.Ag**
(Anggota)
3. **Dr. Pristian Hadi Putra, M.Pd**
(Anggota)
4. **Prof. Dr. H. Masnur Alam, M.PdI**
(Anggota)
5. **Dr. Drs. Alwis, M.Pd**
(Anggota)



Mengetahui:
Direktur PPs,

Prof. Dr. Hj. Wisnarni, M.PdI
NIP. 19670710 199401 2 001

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

Persembahan

Dengan penuh syukur dan cinta

Karya tulis ini kupersembahkan untuk:

Almarhum Ayahanda Samuel Ahmad

yang telah kembali ke pangkuan Ilahi. Meski ragamu tiada, nilai hidup, cinta, dan teladanmu terus hidup dalam jiwaku. Terima kasih atas segala pengorbanan dan doa yang dulu engkau panjatkan untukku.

Ibunda tercinta, Ruwaida Aris

sosok penuh kasih dan keteguhan hati. Doamu adalah kekuatanku, dan cintamu menjadi pelita di setiap langkah perjuanganku

Istriku tersayang, Wiwiek Pebrina, AM.Rad

yang selalu setia mendampingi dalam suka dan duka. Cintamu menjadi sumber kekuatan dan semangat yang tak pernah padam.

Anak-anakku tercinta, Danish Adya Ghossan dan Dzaky Ahza Alfarabi

kalian adalah alasan utama mengapa ayah terus berusaha menjadi pribadi yang lebih baik. Semoga kalian tumbuh menjadi anak yang saleh dan membanggakan.

Saudara-saudaraku serta keluarga besar

Yang selalu mendukung dengan cinta dan doa yang tak terputus.

Sahabat-sahabat seperjuangan

Yang telah berjalan bersama dalam suka dan duka.

Semoga kita diberikan kesuksesan dan keberkahan oleh Allah SWT. *Aamiin*

Motto

﴿ وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ ﴾

Artinya :

Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman. (Q.S Ali-Imran 3:139)

ABSTRAK

EDI WAHYUDI, 2025 "Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 4 sungai penuh "Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Guru, Manajemen Pendidikan Islam

Kinerja guru merupakan faktor kunci dalam pencapaian tujuan pendidikan di sekolah. Peningkatan kinerja guru sangat bergantung pada kepemimpinan kepala sekolah sebagai pengarah, pembimbing, sekaligus penggerak dalam lingkungan kerja sekolah. Gaya kepemimpinan transformasional dipandang relevan dalam menghadapi tantangan pendidikan modern karena mampu membangun motivasi, komitmen, dan semangat inovatif dari guru. Oleh karena itu, penting untuk meneliti bagaimana strategi kepemimpinan kepala sekolah diterapkan dalam rangka meningkatkan kinerja guru secara optimal.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 4 Sungai Penuh. Penelitian ini juga bertujuan mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan penerapan gaya kepemimpinan tersebut serta menganalisis dampaknya terhadap kinerja guru di berbagai aspek, seperti perencanaan pembelajaran, pelaksanaan, kedisiplinan, dan pengembangan profesional.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi. Informan terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan. Data dianalisis dengan teknik reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, serta diuji keabsahannya melalui triangulasi sumber, teknik, dan waktu.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional melalui keteladanan, komunikasi terbuka, pemberian motivasi, dukungan fasilitas, dan pelibatan guru dalam pengambilan keputusan. Faktor yang memengaruhi gaya ini meliputi visi dan misi sekolah, kemampuan interpersonal kepala sekolah, pengalaman profesional, serta budaya kerja yang kondusif. Dampaknya terhadap kinerja guru sangat signifikan: guru menjadi lebih disiplin, kreatif, bertanggung jawab, aktif mengikuti pelatihan, serta menunjukkan peningkatan dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran. Gaya kepemimpinan ini berhasil membangun suasana kerja yang positif, kolaboratif, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan.

ABSTRACT

EDI WAHYUDI, 2025 "Transformational Leadership Style of School Principal in Enhancing Teacher Performance at SMP Negeri 4 Sungai Penuh" Postgraduate Program, State Islamic Institute (IAIN) Kerinci

Keywords: Leadership Style, School Principal, Transformational Leadership, Teacher Performance, Islamic Education Management

Teacher performance is a key factor in achieving educational goals at school. Enhancing teacher performance greatly depends on the principal's leadership as a director, mentor, and motivator within the school environment. The transformational leadership style is considered relevant in facing modern educational challenges because it can build teachers' motivation, commitment, and innovative spirit. Therefore, it's important to research how the principal's leadership strategies are applied to optimally improve teacher performance.

This study aims to describe the transformational leadership style of the school principal in enhancing teacher performance at SMP Negeri 4 Sungai Penuh. This research also aims to identify factors influencing the successful implementation of this leadership style and to analyze its impact on various aspects of teacher performance, such as instructional planning, implementation, discipline, and professional development.

This research employs a qualitative approach with a case study method. Data collection techniques include in-depth interviews, participant observation, and documentation. Informants consist of the school principal, vice principal, teachers, and educational staff. Data analysis was performed using data reduction, data display, and conclusion drawing techniques, and validated through triangulation of sources, techniques, and time.

The results show that the principal implements a transformational leadership style through role modeling, open communication, motivation, facility support, and involving teachers in decision-making. Factors influencing this style include the school's vision and mission, the principal's interpersonal skills, professional experience, and a conducive work culture. The impact on teacher performance is highly significant: teachers become more disciplined, creative, responsible, actively participate in training, and show improvements in instructional planning and implementation. This leadership style successfully fosters a positive, collaborative, and quality-oriented work environment.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
، الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ
وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ

Dengan taufiq dan hidayah-Nya, atas bimbingan, perlindungan dan petunjuk yang dianugerahkan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Salawat dan salam untuk junjungan kita nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia dari peradaban jahiliyah kepada peradaban Islamiyah yang bermoral dan bermartabat.

Tesis ini ditulis dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd.) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci

Penulis menyadari bahwa tesis ini dapat diselesaikan atas dukungan dan bantuan dari berbagai pihak yang secara langsung dan tidak langsung telah memberikan kontribusinya. Untuk itu, ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada yang terhormat:

1. Rektor beserta para Wakil Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci yang telah menyediakan berbagai Fasilitas (sarana-prasarana) untuk kelancaran perkuliahan di IAIN Kerinci.
2. Direktur, Wakil Direktur, Ketua Program Studi dan Sekretaris Program Studi (S2) Manajemen Pendidikan Islam Program Pasca Sarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci. Yang telah banyak membantu memberikan arahan dan bimbingan dalam menyelesaikan tesis ini.

3. Bapak Prof. Dr. H. Masnur Alam, M.PdI selaku pembimbing I dan Bapak Dr. Drs. Alwis, M.Pd selaku Pembimbing II, yang telah membimbing dan mengarahkan dalam penulisan tesis ini, serta Bapak/Ibu Tim Penguji/Narasumber yang telah memberikan masukan, kritik dan sarannya agar tesis ini lebih sempurna
4. Bapak/Ibu Dosen Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis
5. Sub bagian tata Usaha Program Pascasarjana IAIN Kerinci yang telah banyak membantu penulis.
6. Kepala SMP Negeri 4 Sungai Penuh, yang telah memfasilitasi penulis selama penulis melaksanakan penelitian.
7. Rekan-rekan seperjuangan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana IAIN Kerinci

Segala bentuk bantuan yang telah diberikan menjadi amal baik di sisi Allah SWT, penulis menyadari tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, masih banyak kelemahan, kekurangan, dan keterbatasan. Untuk itu kepada pembaca, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk perbaikan di masa yang akan datang.

Akhirnya, kepada Allah SWT, penulis berserah diri, dengan harapan semoga tesis ini bermanfaat dan bernilai ibadah di sisi-Nya.

Sungai Penuh, 19 Mei 2025

Penulis,

EDI WAHYUDI
NIM. 230023004

PEDOMAN TRANSLITERASI AKSARA ARAB KE LATIN

Huruf Arab	Huruf Latin	Keterangan
ا		tidak dilambangkan
ب	b	be
ت	t	te
ث	ts	te dan es
ج	j	je
ح	<u>h</u>	h dengan garis bawah
خ	kh	ka dan ha
د	d	de
ذ	dz	de dan zet
ر	r	er
ز	z	zet
س	s	es
ش	sy	es dan ye
ص	<u>s</u>	es dengan garis bawah
ض	<u>d</u>	de dengan garis bawah
ط	<u>t</u>	te dengan garis bawah
ظ	<u>z</u>	zet dengan garis bawah
ع	'	Koma terbalik di atas hadap kanan
غ	gh	ge dan ha
ف	f	ef
ق	q	ki
ك	k	ka
ل	l	el
م	m	em
ن	n	en
و	w	we
هـ	h	ha
ء	`	apostrof
ي	y	ye

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
PENGESAHAN KOMISI UJIAN TESIS.....	iv
PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI.....	v
LEMBAR PERSETUJUAN AKHIR TESIS	vi
LEMBAR PENGESAHAN TESIS	vii
PERSEMBAHAN DAN MOTO.....	viii
ABSTRAK (BAHASA INDONESIA)	ix
ABSTRAK (BAHASA INGGRIS).....	x
KATA PENGANTAR	xi
PEDOMAN TRANSLITERASI	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR/SKEMA	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Fokus Penelitian.....	8
D. Pertanyaan Penelitian.....	9
E. Tujuan dan Mafaat Penelitian	9
F. Definisi Operasional.....	10

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori.....	14
1. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah.....	14
2. Kinerja Guru.....	28
3. Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Guru.....	35
4. Kinerja Guru dalam Perspektif Manajemen Pendidikan Islam.....	38
B. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	39
C. Konsepsi Operasional.....	44

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	45
B. Subjek dan Informan Penelitian.....	46
C. <i>Setting</i> Penelitian.....	47
D. Jenis dan Sumber Data.....	47
E. Teknik Pengumpulan Data.....	48
F. Instrumen Pengumpulan Data.....	50
G. Teknik Analisis Data.....	50
H. Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data.....	52

BAB IV TEMUAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Temuan Umum.....	55
1. Sejarah Singkat SMP Negeri 4 Sungai Penuh.....	55
2. Profil Sekolah.....	57
3. Letak Geografis.....	58
4. Visi dan Misi Sekolah.....	59
5. Tujuan Sekolah.....	60
6. Keadaan Siswa SMP Negeri 4 Sungai Penuh.....	61
7. Keadaan Guru dan Pegawai SMP Negeri 4 Sungai Penuh.....	61
8. Data Ruang Kelas.....	62
9. Data Ruangan Lainnya.....	62
10. Keadaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMP Negeri 4 Sungai Penuh.....	63
B. Temuan Khusus.....	65
1. Implementasi Gaya Kepemimpinan Transformasional oleh Sekolah di SMP Negeri 4 Sungai Penuh.....	65
2. Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMP Negeri 4 Sungai Penuh.....	71

3. Dampak Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 4 Sungai Penuh	75
C. Pembahasan.....	86
1. Implementasi Gaya Kepemimpinan Transformasional oleh Kepala Sekolah di SMP Negeri 4 Sungai Penuh	86
2. Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMP Negeri 4 Sungai Penuh.....	90
3. Dampak Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 4 Sungai Penuh	93

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan	99
B. Implikasi.....	100
C. Saran.....	101

DAFTAR PUSTAKA	103
-----------------------------	------------

LAMPIRAN-LAMPIRAN	107
--------------------------------	------------

DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS	
-------------------------------------	--

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Nama Kepala Sekolah SMP Negeri 4 Dari Tahun 1978-2024	56
Tabel 4.2 Keadaan Siswa SMP Negeri 4 Sungai Penuh	61
Tabel 4.3 Keadaan Guru dan Pegawai SMP Negeri 4 Sungai Penuh.....	61
Tabel 4.4 Kondisi Ruang Kelas SMP Negeri 4 Sungai Penuh	62
Tabel 4.5 Kondsi Ruangan Lainnya SMP Negeri 4 Sungai Penuh.....	62
Tabel 4.6 Keadaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan	63

DAFTAR SKEMA

Skema 2.1. Kerangka Pemikiran.....	44
------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembaran Observasi	107
Lampiran 2 Pedoman Dokumentasi	108
Lampiran 3 Transkrip Wawancara dengan Kepala Sekolah	109
Lampiran 4 Transkrip Wawancara dengan Waka Bidang Kurikulum.....	111
Lampiran 5 Transkrip Wawancara dengan Waka Bidang Kesiswaan	113
Lampiran 6 Transkrip Wawancara dengan Guru 1	115
Lampiran 7 Transkrip Wawancara dengan Guru 2	117
Lampiran 8 Transkrip Wawancara dengan Guru 3	119
Lampiran 9 Transkrip Wawancara dengan Guru 4	121
Lampiran 10 Transkrip Wawancara dengan Guru 5	123
Lampiran 11 Rangkuman Catatan Lapangan	125
Lampiran 12 Dokumen Kegiatan Penelitian	126
Lampiran 13 Profil SMP Negeri 4 Sungai Penuh	127
Lampiran 14 Struktur Organisasi SMP Negeri 4 Sungai Penuh	128
Lampiran 15 Perangkat Pembelajaran Guru SMP Negeri 4 Sungai Penuh	129
Lampiran 16 Lembar Validasi Pedoman Wawancara Pakar 1.....	160
Lampiran 17 Lembar Validasi Pedoman Wawancara Pakar 2.....	162
Lampiran 19 Surat Rekomendasi Penelitian	163
Lampiran 20 Surat Keterangan Selesai Penelitian	164
Lampiran 21 SK Pembimbing Tesis	165

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sekolah sebagai organisasi pendidikan yang di dalamnya dihimpun unsur-unsur penting, baik secara individu maupun kelompok untuk melaksanakan hubungan kerjasama guna mencapai tujuan. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan diharapkan memiliki persiapan yang matang dalam menggerakkan organisasi yang ia pimpin. Karena ia adalah *the real leader* di lapangan. Bilamana ditemukan sebuah lembaga pendidikan itu maju maka bisa dipastikan bahwa aktivitas kepemimpinan di dalamnya bagus. Pada satu dekade belakangan ini terdapat sebuah studi yang dilakukan Zulfikar Luthfi (2024), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan di level sekolah menjadi salah satu elemen yang paling signifikan dalam mempengaruhi kinerja pendidik.

Kemampuan untuk memberikan perhatian utama kepada sumber daya manusia adalah faktor yang sangat menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan tergantung oleh keberhasilan dari individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain: motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya kerja, komunikasi, jabatan, pemberian gaji, dan masih banyak yang lainnya. Semua faktor itu pasti berpengaruh, ada yang dominan juga ada yang tidak (Mudjiati Komang, 2009:4).

Perkembangan manajemen dan kepemimpinan dalam organisasi apapun merupakan hal penting dan perlu mendapatkan perhatian. Tanpa adanya suatu manajemen dan kepemimpinan yang baik dan aspiratif, upaya perubahan dan optimalisasi pencapaian kinerja dan tujuan organisasi akan sulit dicapai dan mungkin saja tidak menghasilkan apapun. Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi. Kepemimpinan tidak dipungkiri, merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai

tujuannya. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan diharapkan memiliki persiapan yang matang dalam menggerakkan organisasi yang ia pimpin. Karena ia adalah *the real leader* di lapangan. Bilamana ditemukan sebuah lembaga pendidikan itu maju maka bisa dipastikan bahwa aktivitas kepemimpinan di dalamnya bagus. Pada satu dekade belakangan ini terdapat sebuah studi yang dilakukan Luthfi D. Zulfikar (2015:15) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan di level sekolah menjadi salah satu elemen yang paling signifikan dalam mempengaruhi kinerja peserta didik.

Kepala sekolah adalah seorang pemimpin, di dalam Islam disebut Khalifah, dan Khalifah adalah orang yang diserahi amanat dan tanggung jawab sebagai pemimpin oleh Allah SWT. Sebagaimana firman Allah yang berbunyi:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya:

Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan [khalifah] di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui".(Q.S. Al-Baqarah(2):30)

Dalam ayat tersebut difirmankan oleh Allah Swt. Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada malaikat: “sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang Khalifah di muka bumi.” Kalimat tersebut mengisyaratkan bahwa Allah akan menjadikan Khalifah (pemimpin) di antara umat manusia. Allah akan memilih umatnya yang akan diberikan amanat untuk menjadi pemimpin dalam berbagai hal, atau berbagai lingkungan. Kepala sekolah adalah bagian dari contoh kepemimpinan itu berarti ia adalah seorang Khalifah yang telah diberikan amanat oleh Allah untuk menjadi pemimpin di lembaga pendidikan.

Kepemimpinan tersebut harus dijaga dan dipertanggungjawabkan oleh seseorang yang telah diberikan amanat sebagai kepala sekolah tersebut. Menurut Margono dalam Supriadi menjelaskan bahwa mutu kepala sekolah sangat berkaitan dengan keberhasilan sekolah dalam berbagai aspek kehidupan di sekolah seperti budaya disiplin, iklim budaya sekolah, dan menurunnya perilaku nakal para peserta didik (Margono, 2020:22).

Sebuah sekolah adalah organisasi yang kompleks dan unik, sehingga memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Oleh sebab itu kepala sekolah yang berhasil, yaitu tercapainya tujuan sekolah, serta tujuan dari para individu yang ada di dalam lingkungan sekolah, harus memahami dan menguasai peranan organisasi dan hubungan kerja sama antara individu. Seorang pemimpin harus mampu menciptakan suasana yang kondusif, memberikan cukup perhatian, memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja, menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh bawahan. Untuk menciptakan kondisi demikian, diperlukan adanya usaha usaha untuk meningkatkan kualitas dan kinerja bagi setiap bawahan. Ini dimungkinkan bila terwujudnya peningkatan kinerja pegawai secara optimal. Sebab bagaimanapun juga tujuan sebuah instansi, salah satunya adalah untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja bawahan (Wahjosumidjo, 2007:3).

Kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang mempunyai peranan penting dalam mengembangkan lembaga pendidikan, yaitu sebagai pemegang kendali di lembaga pendidikan. Kepala sekolah sebagai *top manager* sangat menentukan maju mundurnya suatu sekolah, jalannya proses belajar mengajar, kemudian juga memberikan bimbingan dan arahan serta layanan yang baik kepada seluruh personil sekolah, sehingga dapat menciptakan suasana yang nyaman dan harmonis. Dalam pembinaan guru, banyak kendala yang dihadapi oleh berbagai sekolah salah satunya adalah disiplin kerja, seringkali terjadi pelanggaran disiplin kerja. Pelanggaran tersebut dapat dilihat adanya guru yang tidak tepat waktu masuk mengajar dan pulang lebih awal, tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan kepada atasan, dalam melakukan proses belajar mengajar tidak menggunakan rencana pelaksanaan pengajaran (RPP), melakukan evaluasi

pembelajaran masih ada guru yang tidak menggunakan acuan penilaian, guru tidak mau mengikuti kegiatan pelatihan, diklat dan yang sejenisnya. Pada kondisi seperti ini dituntut kemampuan kepala sekolah memanager lembaga pendidikan agar posisi kepala sekolah sebagai top leader menggambarkan kompetensi yang maksimal.

Salah satu upaya kepala sekolah dalam memajukan sekolah agar berkinerja baik yaitu dengan melakukan pembinaan kepada guru. Pembinaan tersebut dilakukan agar guru melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, efektif, dan efisien. Berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru yaitu melalui Forum Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Kelompok Kerja Guru (KKG), pengaturan lingkungan yang harmonis, suasana kerja yang kondusif, disiplin, penghargaan dan hukuman secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar dan berbagai pelatihan lainnya baik bidang studi masing-masing maupun hal-hal lain sehingga guru dapat meningkatkan kinerjanya secara profesional. Strategi ini merupakan usaha sistematis kepala sekolah secara terus menerus untuk memperbaiki kualitas layanan sehingga fokusnya diarahkan pada guru dan tenaga kependidikan lainnya agar lembaga pendidikan yang dipimpinnya dapat berjalan dengan baik (Raihani, 2010:184).

Berbagai strategi yang dapat digunakan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja para guru sebagaimana dikemukakan oleh Raihani “untuk merealisasikan peningkatan kinerja guru, kepala sekolah menetapkan strategi atau menyusun program-program yang meliputi: strategi prakondisional, pelayanan prima, akademik, non-akademik, pendukung, dan evaluative”. (Raihani, 2010:190).

Sedangkan menurut Syafaruddin kepala sekolah dapat memiliki dan sekurangnya tiga strategi, yaitu: hirarkikal, transformasional dan fasilitatif. Setiap strategi memiliki keuntungan penting dan memiliki keterbatasan (Syafaruddin, 2011:97).

Berdasarkan konsep di atas, dapat dikatakan bahwa Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan mengembangkan sumber daya manusia yang ada di lingkungan sekolah melaksanakan berbagai strategi-strategi tersebut

dalam perencanaan dan kebijakan yang dibuatnya, di antara strategi yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah adalah dengan cara melakukan pembinaan terhadap kinerja guru, melakukan pengawasan (supervisi) terhadap kinerja guru, mengadakan evaluasi terhadap proses dan hasil kerja (kinerja) guru.

Kinerja atau (*performance*) menurut LAN yang dikutip oleh Mulyasa (2004:136) adalah prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau unjuk kerja, hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dengan output yang dihasilkan tercermin baik untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Jadi menurut bahasa kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang. Kinerja guru yang baik merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh guru yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap anggota dan kelompok lembaga sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja (Mulyasa, 2004:136).

Kinerja dipengaruhi banyak faktor diantaranya kemampuan gaya kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah akan mewarnai citra sekolah yang dipimpinnya. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan harus mampu mempengaruhi dan mengarahkan guru, siswa, mendukung pencapaian visi dan misi yang ditetapkan sekolah dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Selain itu, kemampuan kepemimpinan kepala sekolah juga dapat dilihat dari kemampuannya sebagai koordinator dari guru-guru, kemampuan melakukan perubahan dengan penerapan prinsip-prinsip pengelolaan kualitas total, menciptakan kompetisi dan penghargaan di dalam sekolah itu sendiri. Gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan tanggapan atau reaksi kepala sekolah di dalam beraktivitas berdasarkan kemampuannya mengelola kecerdasannya sehingga terampil memotivasi setiap personil sekolah untuk terlibat secara aktif dalam mewujudkan tujuan sekolah.

Namun, dalam pembinaan guru, banyak kendala yang dihadapi oleh sekolah, salah satunya adalah disiplin kerja yang masih rendah. Berdasarkan observasi awal di SMP Negeri 4 Sungai Penuh, masih ditemukan beberapa

indikasi kinerja guru yang belum optimal. Hal ini terlihat dari adanya guru yang tidak tepat waktu masuk mengajar dan pulang lebih awal, tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan, dalam proses belajar mengajar tidak menggunakan Rencana Pelaksanaan Pengajaran (RPP), melakukan evaluasi pembelajaran tanpa acuan penilaian, serta guru yang kurang antusias mengikuti kegiatan pelatihan dan diklat. Selain itu, secara spesifik, kinerja guru dalam melaksanakan tugas bimbingan dan tugas tambahan juga belum optimal, serta adanya guru yang belum kreatif dalam penyampaian materi pelajaran sehingga siswa merasa bosan, yang pada akhirnya berdampak pada kurangnya pencapaian visi dan misi organisasi.

Berkaitan dengan permasalahan tersebut di atas, kepala sekolah dituntut mempunyai kemampuan untuk melakukan pembinaan dengan baik terhadap bawahan atau guru-guru yang dipimpinnya. gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebagai strategi dalam meningkatkan kinerja guru diharapkan ampuh dalam penerapannya dan tepat sasaran. Menurut Gregors Burns yang dikutip dari Sodikin (2014:163) mengatakan bahwa Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang lebih menekankan pada pergeseran nilai dan kepercayaan pimpinan untuk melihat kebutuhan dari para pengikutnya agar pengikutnya dapat mencapai tujuan dari sebuah organisasi.

Kondisi ini salah satunya diterapkan di SMP Negeri 4 Sungai Penuh, di mana Kepala Sekolah memiliki tugas dan tanggung jawab berdasarkan keputusan dan aturan pokok sekolah. Kepemimpinan semacam ini memungkinkan bawahan bekerja berdasarkan *Standard Operating Procedure* (SOP) yang berlaku, sehingga tujuan-tujuan pemerintahan dapat berjalan efektif. Namun, kepemimpinan transformasional ini juga dapat memunculkan dilema bagi guru SMP Negeri 4 Sungai Penuh karena berpotensi berdampak pada beban dan kinerja yang dibebankan pada guru. Hal ini dapat menimbulkan kesan negatif pada organisasi, yang pada akhirnya memungkinkan terjadinya konflik internal sehingga menimbulkan kinerja guru yang menurun dan bekerja hanya demi kepentingan pemimpinnya. Kinerja guru yang baik merupakan perwujudan

kerja yang dilakukan oleh guru yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap anggota dan organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja.

Berdasarkan pengamatan sementara yang dilakukan penulis di SMP Negeri 4 Sungai Penuh, kinerja guru masih perlu ditingkatkan. Hal ini diperkuat dengan fakta bahwa masih terdapat guru yang belum kreatif dalam penyampaian materi pelajaran, menyebabkan siswa merasa bosan, dan pada akhirnya mengurangi pencapaian visi dan misi organisasi. Berkaitan dengan permasalahan tersebut, kepala sekolah dituntut mempunyai kemampuan untuk melakukan pembinaan dengan baik terhadap bawahan atau guru-guru yang dipimpinya.

Meskipun demikian, pada kenyataannya, tidak semua guru yang mendapatkan pembinaan dari kepala sekolah atau atasan dapat meningkatkan profesionalitasnya. Hal ini disebabkan oleh faktor lain seperti kurangnya penghayatan terhadap keilmuan yang dimiliki atau tidak bersemangat untuk meningkatkan profesionalisme, dan kondisi ini dapat terjadi di semua jenjang pendidikan, termasuk SMP Negeri 4 Sungai Penuh. Berdasarkan observasi awal, kemajuan sekolah di bawah kepemimpinan kepala sekolah saat ini menunjukkan perkembangan yang sangat positif dari tahun ke tahun, terlihat dari berbagai prestasi siswa baik tingkat kota maupun bidang olahraga. Antusiasme orang tua siswa untuk memasukkan anak ke sekolah ini cukup tinggi, dan kepala SMP Negeri 4 Sungai Penuh telah melakukan pembinaan terhadap guru-guru, baik yang bersifat internal maupun eksternal, dengan tekad untuk memajukan dan mendukung perjalanan sekolah menuju arah yang lebih baik.

Pembinaan internal oleh kepala sekolah, yang mencakup penegakan disiplin, peningkatan perencanaan dan metode pembelajaran, pemanfaatan media, serta evaluasi pembelajaran, sangat penting untuk mengoptimalkan kinerja guru, mengingat keberhasilan pendidikan sangat bergantung pada kualitas mereka. Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah diyakini mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memotivasi guru, dan mendorong inovasi. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi krusial karena akan

mengungkap bagaimana gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah secara efektif meningkatkan kinerja guru. Data empiris dari SMP Negeri 4 Sungai Penuh akan menjadi panduan berharga bagi sekolah lain, itulah sebabnya penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut melalui penelitian berjudul **“Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 4 Sungai Penuh.”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang serta fenomena yang teridentifikasi di lapangan, permasalahan utama dalam konteks manajemen pendidikan di SMP Negeri 4 Sungai Penuh dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Kinerja guru masih tergolong rendah, yang tercermin dari kurang optimalnya pencapaian indikator profesionalisme dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas.
2. Pencapaian visi dan misi organisasi belum maksimal, yang mengindikasikan lemahnya sinergi antara program sekolah dan pelaksanaan di tingkat operasional.
3. Terdapat ketimpangan dalam distribusi kesempatan pelatihan bagi guru, serta adanya tumpang tindih tugas dalam program-program sekolah yang berdampak pada terganggunya efektivitas jam mengajar.
4. Masih ditemukan guru yang belum secara konsisten menggunakan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) sebagai acuan dalam kegiatan pembelajaran, sehingga berpotensi menurunkan kualitas proses belajar mengajar.

C. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini ditetapkan untuk menjaga ruang lingkup kajian agar tetap terarah dan tidak melebar dari tujuan utama penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini secara khusus memfokuskan kajian pada peran kepala sekolah dalam mengimplementasikan gaya kepemimpinan transformasional secara praktis untuk meningkatkan kinerja guru di satuan pendidikan SMP Negeri 4 Sungai Penuh.

D. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian di atas, Penelitian ini bertujuan untuk memahami implementasi gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, pertanyaan penelitian dirumuskan untuk memandu pengumpulan dan analisis data. Adapun pertanyaan penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi gaya kepemimpinan transformasional oleh Kepala Sekolah di SMP Negeri 4 Sungai Penuh?
2. Faktor pendukung dan penghambat apa saja yang dihadapi Kepala Sekolah dalam mengimplementasi gaya kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 4 Sungai Penuh?
3. Bagaimana dampak gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Sungai Penuh?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana implementasi gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 4 Sungai Penuh.
2. Untuk mengetahui Faktor apa saja yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 4 Sungai Penuh.
3. Untuk mengetahui dampak gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Sungai Penuh.

b. Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Secara Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori kepemimpinan transformasional dalam konteks Manajemen Pendidikan Islam.

2. Secara Praktis

a) Kepala Sekolah

Sebagai acuan dalam menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang sesuai untuk meningkatkan kualitas pengelolaan sekolah.

b) Dinas Pendidikan

Sebagai bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan dan program yang mendorong penerapan gaya kepemimpinan transformasional di sekolah, agar tercipta lingkungan pendidikan yang lebih baik dan inovatif.

c) Bagi peneliti

Menambah pengetahuan dan pengalaman tentang gaya kepemimpinan transformasional dan penerapannya dalam dunia pendidikan, juga dapat menjadi referensi bagi penelitian lain yang membahas topik serupa dalam Manajemen Pendidikan Islam.

F. Definisi Operasional

1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini diartikan sebagai pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan mencerminkan pendekatan yang digunakan kepala sekolah dalam berinteraksi dengan guru, termasuk dalam pengambilan keputusan, pemberian arahan, dan pembinaan profesional.

Menurut Northouse (2021:87), gaya kepemimpinan adalah cara khas yang digunakan pemimpin dalam berperilaku saat mengarahkan dan memobilisasi pengikut untuk mencapai visi organisasi. Hal ini mencakup kombinasi perilaku tugas dan perilaku hubungan antarpribadi yang ditampilkan pemimpin.

Penelitian kontemporer menunjukkan bahwa efektivitas gaya kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh konteks organisasi, karakteristik pemimpin, serta kebutuhan pengikut (Dinh et al., 2014:41; Yukl & Gardner, 2020:253). Gaya kepemimpinan dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori seperti transformasional, transaksional, otokratis, demokratis, dan laissez-faire, masing-masing dengan pengaruh yang berbeda terhadap kinerja dan motivasi guru (Bass & Bass, 2008:620; Wang et al., 2019: 710).

Dalam konteks pendidikan, gaya kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu faktor strategis dalam membangun budaya sekolah yang positif dan meningkatkan kualitas kinerja guru (Hallinger, 2018, hlm. 8; Leithwood et al., 2020:10). Oleh karena itu, gaya kepemimpinan dalam penelitian ini akan diukur melalui indikator seperti: komunikasi, pengambilan keputusan, pemberdayaan guru, pemberian motivasi, serta pengelolaan perubahan.

2. Kepemimpinan Transformasional

Menurut Rifa'i (2013:94), Model kepemimpinan transformasional merupakan model yang relatif baru dalam studi-studi kepemimpinan. Pemimpin transformasional harus mampu mendefinisikan, mengkomunikasikan dan mengartikulasikan visi organisasi, dan bawahan harus menerima dan mengakui kredibilitas pemimpinnya.

Kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang dapat memotivasi para pengikut untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri demi kepentingan organisasi. Sifat dari kepemimpinan transformasional yang memiliki ciri sebagai berikut : Keramahan secara individual, stimulasi intelektual, motivasi inspirasional, dan pengaruh yang ideal semuanya akan menghasilkan upaya ekstra dari para pekerja untuk mencapai tujuan dari organisasi (Robbin, 2017:262).

Yammarino dan Bass dalam Rifa'i (2009:96) juga menyatakan bahwa pemimpin transformasional mengartikulasikan visi masa depan organisasi yang realistis, menstimulasi bawahan dengan cara yang intelektual, dan

menaruh perhatian pada perbedaan-perbedaan yang dimiliki oleh bawahannya. Dengan demikian, seperti yang diungkapkan oleh *Tichy and Devanna* dalam Rifa'i (2013:97), keberadaan para pemimpin transformasional mempunyai efek transformasi baik pada tingkat organisasi maupun pada tingkat individu.

3. Kinerja Guru

Kata "Kinerja" berasal dari bahasa Inggris, yaitu "performance," yang menurut Sagala (2013) memiliki dua makna, yakni (1) pekerjaan atau perbuatan, dan (2) penampilan atau pertunjukan. Secara terminologis, "Kinerja" atau "*performance*" merujuk pada perilaku yang mencerminkan kompetensi yang relevan dengan tugas yang realistis. Deskripsi perilaku ini difokuskan pada konteks pekerjaan, di mana perilaku tersebut diwujudkan untuk memperjelas deskripsi kerja dan menentukan kinerja yang dapat memenuhi tujuan organisasi yang diinginkan (Husaini, 2009:487).

Kinerja diartikan dengan segala pekerjaan yang dilaksanakan dengan benar serta tepat waktu. Ada juga yang mengartikan dengan hasil kerja atau prestasi kerja (Stuart Robbins, 2009:4). Sedangkan Danim (2008:280), Mendefinisikan kinerja dengan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan profesinya. Sedangkan guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan serta dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial.

Berdasarkan ungkapan di atas dapat disimpulkan Kinerja guru adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang dibebankan kepadanya yang dilihat melalui kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan penilaian pembelajaran dan tindak lanjut hasil penilaian. Kinerja guru juga dapat diartikan sebagai tampilan prestasi kerja guru yang ditunjukkan atau hasil yang dicapai oleh guru atas pelaksanaan tugas profesional dan fungsionalnya dalam pembelajaran yang telah ditentukan pada kurun waktu tertentu.

4. Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Guru

Kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang dapat memotivasi para pengikut untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri demi kepentingan organisasi. Sifat dari kepemimpinan transformasional yang memiliki ciri sebagai berikut: Keramahan secara individual, stimulasi intelektual, motivasi inspirasional, dan pengaruh yang ideal semuanya akan menghasilkan upaya ekstra dari para pekerja untuk mencapai tujuan dari organisasi (Robbin, 2017:262). Kepala sekolah merupakan pemimpin dalam suatu instansi pendidikan, baik itu sebagai pemimpin bagi para guru, maupun sebagai manajer atau pemimpin dalam manajemen sekolah. Oleh karena itu, tugas dan fungsi kepala sekolah merupakan sosok sentral dalam peningkatan mutu kualitas pendidikan di sekolah.

Sebagai pemimpin, kepala sekolah berfungsi menggerakkan semua potensi sekolah, khususnya tenaga guru dan tenaga kependidikan sebagai pencapaian tujuan sekolah. Dalam upaya menggerakkan potensi tersebut, kepala sekolah dituntut menerapkan prinsip-prinsip dan metode-metode kepemimpinan yang sesuai dengan mengedepankan keteladanan, pemotivasian, dan pemberdayaan staf.

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah merupakan suatu cara yang memungkinkan semua potensi yang ada dalam sekolah berfungsi secara optimal. Kepala sekolah yang memiliki kepemimpinan transformasional mempunyai sikap menghargai ide-ide baru, cara dan metode baru serta praktik praktik baru yang dilakukan para guru dalam proses pembelajaran di sekolah. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah merupakan cara kepemimpinan yang mengutamakan pemberian kesempatan yang mendorong semua unsur atau elemen sekolah, yakni guru, siswa, pegawai/staf, orang tua siswa, masyarakat sekitar dan lainnya untuk bekerja atas dasar sistem nilai yang luhur, sehingga semua unsur yang ada di sekolah tersebut bersedia untuk berpartisipasi secara optimal dan mencapai visi sekolah.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

1.1. Gaya Kepemimpinan

Kepala sekolah dalam menjalankan tugas sehari-hari tidak terlepas dari gaya kepemimpinan yang diterapkan. Oleh karena itu, sebagai pemimpin pendidikan perlu memahami tentang keefektifan kepemimpinan (*leadership effectiveness*), pendekatan, gaya dan perilaku kepemimpinan. Menurut Kadim Masaong Arfan (2011:162) membedakan antara perilaku dan gaya kepemimpinan, Perilaku mengacu pada tindakan spesifik seorang pemimpin dalam mengarahkan dan mengkoordinasikan kerja anggota kelompok. Sedangkan gaya kepemimpinan mengacu pada struktur kebutuhan pemimpin yang memotivasi perilaku dalam berbagai situasi antar pribadi. Intinya, gaya kepemimpinan merupakan karakteristik kepribadian bukan perilaku, sedangkan perilaku kepemimpinan dari individu yang sama akan berbeda dari situasi ke situasi, sementara struktur perubahan yang mendorong perilaku itu bisa konstan.

Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin pada saat mempengaruhi orang lain. Seorang pemimpin dalam memahami gaya kepemimpinan sangat besar artinya untuk mengkaji sejauh mana kepemimpinan dalam suatu organisasi telah dapat dilaksanakan secara efektif serta menunjang kepada produktivitas organisasi secara keseluruhan. Seorang pemimpin tidak hanya dapat berperan dan berperilaku sebagai atasan yang keinginan dan kemauannya harus diikuti orang lain tetapi harus memahami konsep gaya kepemimpinan agar nantinya mempunyai referensi dalam menjalankan sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, Kepemimpinan merupakan sifat dari pemimpin dalam

melaksanakan tugas dan kewajibannya serta tanggung jawabnya secara moral dan legal formal atau seluruh pelaksanaan wewenangnya yang telah didelegasikan kepada orang-orang yang dipimpinnya (Kadim Masaong Arfan, 2011:163). Secara etimologi kepemimpinan berasal dari kata dasar “pimpin” (*lead*) berarti bimbing atau tuntun. Kepemimpinan sendiri adalah ilmu dan seni mempengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien, (Hasibuan, 2007:167).

Kualitas kepemimpinan yang dirasakan oleh bawahan akan mendorong jiwa dan semangat kerja yang kuat baik vertikal maupun horizontal. Kepemimpinan harus selalu berusaha untuk membuat perubahan yang baik dalam organisasi. Pemimpin juga harus mampu memberikan inspirasi kepada bawahan, memberikan dukungan emosional, mencoba menggerakkan bawahan ke arah pencapaian tujuan, serta menciptakan suatu visi dan rencana strategis untuk organisasi dan mampu menjelaskan dan mengkomunikasikan visi tersebut (Munajir Noeng, 1992:56).

Kepemimpinan adalah elemen krusial dalam keberhasilan suatu organisasi, termasuk di lingkungan pendidikan (Yukl, 2013). Kepala sekolah, sebagai pemimpin utama, mengadopsi berbagai gaya kepemimpinan yang secara signifikan memengaruhi iklim sekolah dan kinerja seluruh personel, terutama guru. Literatur manajemen dan organisasi telah mengidentifikasi beberapa gaya kepemimpinan yang dominan, masing-masing dengan karakteristik dan dampaknya sendiri.

1) **kepemimpinan otokratis** dicirikan oleh pengambilan keputusan terpusat, di mana kepala sekolah memegang kendali penuh dan cenderung kurang melibatkan guru atau staf lain dalam prosesnya (Lewin et al., 1939). Gaya ini dapat efisien dalam situasi yang membutuhkan keputusan cepat, namun berisiko menurunkan motivasi dan inisiatif bawahan karena kurangnya partisipasi (Robbins & Judge, 2018:433).

- 2) **kepemimpinan demokratis** menawarkan kontras dengan mendorong partisipasi aktif dan kolaborasi dari guru dalam proses pengambilan keputusan. Gaya ini cenderung membangun rasa kepemilikan dan meningkatkan komitmen staf karena mereka merasa didengar dan dihargai (Likert, 1967).
- 3) **kepemimpinan *laissez-faire***, yang sering disebut sebagai "non-kepemimpinan" oleh Bass dan Avolio (1994:4), memberikan kebebasan yang sangat tinggi kepada bawahan dengan intervensi minimal dari kepala sekolah. Meskipun dapat mendorong otonomi bagi individu yang sangat mandiri, gaya ini berpotensi menyebabkan kurangnya arah, kebingungan, dan akuntabilitas jika tidak diterapkan dengan cermat (Northouse, 2019).
- 4) **kepemimpinan transaksional** beroperasi berdasarkan prinsip pertukaran; pemimpin memberikan imbalan atas kinerja yang sesuai dengan harapan atau menerapkan sanksi atas ketidakpatuhan. Bass dan Riggio (2006:5) menjelaskan bahwa gaya ini berfokus pada pertukaran yang adil dan pemenuhan kontrak, di mana kinerja guru akan mendapatkan pengakuan atau ganjaran, sementara kegagalan akan berujung pada koreksi atau hukuman. Gaya ini efektif untuk memastikan standar dan prosedur dipatuhi, tetapi mungkin kurang memicu inovasi atau motivasi intrinsik (Bass & Avolio, 1994).

Meskipun beragamnya gaya kepemimpinan tersebut, dalam konteks penelitian ini, fokus pembahasan akan dibatasi pada gaya kepemimpinan transformasional. Pemilihan ini didasarkan pada relevansinya yang tinggi dan efektivitasnya dalam mendorong perubahan positif, memotivasi, serta mengembangkan potensi guru secara optimal di tengah tantangan pendidikan modern (Bass & Avolio, 1994). Kepemimpinan transformasional, sebagaimana dijelaskan oleh Bass (1985), melampaui pendekatan transaksional dengan berupaya menginspirasi, menstimulasi secara intelektual, dan memberikan perhatian individual kepada para pengikutnya, yang pada akhirnya dapat

meningkatkan kinerja melebihi ekspektasi awal. Oleh karena itu, uraian selanjutnya dalam bab ini akan secara spesifik membahas lebih dalam mengenai karakteristik dan implementasi kepemimpinan transformasional.

1.2. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Teori tentang kepemimpinan transformasional atau inspirational didasarkan pada ide dari Bass dikutip oleh Kadim Masaong Arfan, tetapi telah banyak penelitian empiris mengenai versi dari teori yang diformulasikan oleh Bass dari versi lainnya, inti teori itu adalah perbedaan antara kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional. Kedua jenis kepemimpinan itu didefinisikan dalam hal perilaku komponen yang digunakan untuk mempengaruhi pengikut dan pengaruh dari pemimpin kepada para pengikut. Melalui kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan dari mereka. Menurut Bass, pemimpin mengubah dan memotivasi para pengikut dengan membuat mereka lebih menyadari pentingnya hasil tugas, membujuk mereka untuk mementingkan kepentingan tim atau organisasi mereka dibandingkan dengan kepentingan pribadi, mengaktifkan kebutuhan mereka yang lebih tinggi. Sebaliknya kepemimpinan transaksional melibatkan sebuah proses pertukaran yang dapat menghasilkan kepatuhan pengikut akan permintaan pemimpin tetapi tidak mungkin menghasilkan antusiasme dan komitmen terhadap sasaran tugas (Masaong Kadim, 2011:177).

Menurut plunkett dalam Mesiono (2010:16), kepemimpinan adalah satu dari lima fungsi yang lain dalam manajemen. Memimpin orang-orang dan organisasi memerlukan kemampuan banyak kegiatan.

Kepemimpinan transformasional hadir menjawab tantangan zaman yang penuh dengan perubahan. Zaman yang dihadapi saat ini

bukan zaman ketika manusia menerima segala apa yang menimpanya, tetapi zaman disaat manusia dapat mengkritik dan meminta yang layak dari apa yang diberikannya secara kemanusiaan. Bahkan dalam terminologi motivasi Maslow, manusia di era ini adalah manusia yang memiliki keinginan mengaktualisasikan dirinya, yang berimplikasi pada bentuk pelayanan dan penghargaan terhadap manusia itu sendiri (Bass, 1960:153)

Kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan terakhir yang hangat dibicarakan selama dua dekade terakhir ini. Menurut Robbins dalam Setiawan dan Muhith (2013), mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional termasuk dalam teori kepemimpinan modern yang gagasan awalnya dikembangkan oleh James Mcgregor Burns, yang secara eksplisit mengangkat suatu teori bahwa kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses dimana pimpinan dan para bawahannya berusaha mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi.

Sejalan dengan pendapat tersebut Bass dan Aviola dalam Raihani (2010:20) menambahkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan sebuah proses dimana pemimpin mengambil tindakan-tindakan untuk meningkatkan kesadaran rekan kerja mereka tentang apa yang benar dan apa yang penting, untuk meningkatkan kematangan motivasi rekan kerja mereka, serta mendorong mereka untuk melampaui minat pribadi mereka demi mencapai kemaslahatan kelompok, organisasi atau masyarakat.

Dengan demikian kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang berupaya untuk menumbuhkan kesadaran diri kepada para pengikutnya. Hal ini bertujuan agar para pengikut memiliki motivasi kerja yang lebih baik dan memiliki nilai-nilai moralitas yang lebih tinggi. Kepemimpinan ini membutuhkan pemimpin yang memiliki kesadaran akan pentingnya mengembangkan organisasi dan

kemampuan kinerja manusia, sehingga pemimpin mampu mengarahkan para pengikut mencapai sasaran organisasi

Seorang pemimpin transformasional memandang nilai-nilai organisasi sebagai nilai-nilai luhur yang perlu dirancang dan ditetapkan oleh seluruh staf sehingga para staf mempunyai rasa memiliki dan komitmen dalam pelaksanaannya. Sergiovanni berargumentasi bahwa makna simbolis dari pada tindakan seorang pemimpin transformasional adalah lebih penting daripada tindakan aktual. Nilai-nilai dasar yang terpenting dan dijunjung tinggi pemimpin adalah segala-galanya dan dapat dijadikan rujukan untuk dijadikan nilai-nilai dasar organisasi yang dijunjung oleh seluruh staf. Menjadi tugas pemimpin untuk mentransformasikan nilai organisasi untuk membantu mewujudkan visi organisasi. seorang transformasional adalah seorang yang mempunyai keahlian diagnosis, selalu meluangkan waktu dan mencurahkan perhatian dalam memecahkan masalah dari berbagai aspek (Masaong Kadim, 2011:180).

Kepala sekolah merupakan gabungan dari dua kata, yakni kepala dan sekolah. Kata kepala dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan sekolah adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran (KBBI, 2014:420). Secara terminologi, kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin sekolah, tempat diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan siswa yang menerima pelajaran (Basri Hasan, 2014:40).

Seorang kepala sekolah disebut menerapkan kaidah kepemimpinan transformasional, jika dia mampu mengubah energi sumber daya, baik manusia, instrumen, maupun situasi untuk mencapai tujuan-tujuan reformasi sekolah. Berkaitan dengan kepemimpinan transformasional ini, (Leithwood, 1999 dalam Kuswaeri, 2016) menulis *“Transformational leadership is seen to organizational building,*

developing shared vision, distributing leadership and building school culture necessary to current restructuring efforts in school". Kutipan ini menggariskan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah menggiring SDM yang dipimpin ke arah tumbuhnya servititis pembinaan dan pengembangan organisasi, pengembangan visi secara bersama, pendistribusian kewenangan kepemimpinan dan mengangun kultur organisasi madrasah yang menjadi keharusan dalam skema restrukturisasi madrasah itu.

Berdasarkan pandangan para ahli, kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat disimpulkan sebagai gaya kepemimpinan yang berorientasi pada visi jangka panjang. Pemimpin transformasional bukan hanya berupaya memperbaiki kondisi saat ini, tetapi juga secara proaktif mengembangkan organisasi untuk masa depan. Mereka berperan sebagai agen perubahan dan katalisator, memelopori transformasi sistem menuju arah yang lebih baik. Pemimpin transformasional juga berusaha membangkitkan semangat dan kinerja maksimal, serta memahami pentingnya menyiapkan generasi penerus yang tangguh dan siap menghadapi tantangan demi mencapai tujuan yang diinginkan. Sebagaimana firman Allah, sebagai berikut:

وَلْيَحْشَ الَّذِينَ لَوْ تَرَكُوا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً ضِعْفًا خَافُوا
(۹) عَلَيْهِمْ فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ وَلْيَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا

Artinya:

Dan hendaklah takut kepada Allah orang-orang yang seandainya meninggalkan dibelakang mereka anak-anak yang lemah, yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan) mereka. oleh sebab itu hendaklah mereka bertakwa kepada Allah dan hendaklah mereka mengucapkan perkataan yang benar". (Q. S an Nisa' [4]: 9)

Ayat di atas menjelaskan, bahwa Allah menganjurkan kepada umat manusia untuk mempersiapkan generasi masa depan yang baik,

lebih kompeten, memiliki kekuatan fisik dan mental, serta memiliki wawasan yang luas. Anjuran tersebut sejalan dengan visi dari kepemimpinan transformasional. Kepala sekolah sebagai pemimpin transformasional tampil sebagai pelopor dan pembawa perubahan yang mengutamakan pemberian kesempatan dan mendorong semua komponen pendidikan untuk bekerja atas dasar sistem nilai yang luhur, sehingga semua komponen pendidikan yang ada pada lembaga pendidikan memiliki kesadaran untuk berpartisipasi secara optimal dalam upaya mencapai tujuan bersama (YPA Kemenag RI, 2015:114).

Dalam pembahasan mengenai teori kepemimpinan transformasional, penting untuk memahami bagaimana konsep ini telah dioperasionisasikan dan diukur dalam berbagai penelitian empiris. Salah satu instrumen yang paling komprehensif dan diterima secara luas untuk mengukur dimensi-dimensi kepemimpinan transformasional adalah *Multifactor Leadership Questionnaire* (MLQ). Dikembangkan oleh Bass dan Avolio (1995), MLQ tidak hanya mengidentifikasi keberadaan gaya kepemimpinan transformasional, tetapi juga mengukur tingkatannya melalui serangkaian perilaku spesifik yang dapat diamati dan dinilai.

Secara spesifik, MLQ Form 5X, yang paling umum digunakan, terdiri dari 36 item yang dikelompokkan ke dalam empat dimensi inti kepemimpinan transformasional, sering disebut sebagai "Empat I" (4 I's):

1.3. Dimensi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah merupakan salah satu jenis kepemimpinan yang membawa perubahan bagi sebuah organisasi pendidikan. Oleh karena itu, menelaah dan pemimpin memperluas kebutuhan bawahan pemimpin mentransformasikan perhatian bawahan pemimpin mengangkat nuansa kebutuhan bawahan ke tingkatan yang lebih tinggi pada hirarki motivasi. Pemimpin

mempertinggi nilai kebenaran bawahan Pemimpin membangun rasa percaya diri bawahan Pemimpin mempertinggi *probabilitas* keberhasilan yang subyektif kondisi sekarang dari upaya yang diharapkan bawahan. Bawahan menghasilkan kinerja sebagaimana yang diharapkan makin meningginya motivasi bawahan untuk mencapai hasil dengan upaya tambahan bawahan mempersembahkan kinerja melebihi apa yang diharapkan transformasional organisasi menganalisis dimensi perilaku kepemimpinan transformasional sangat representatif untuk memahami pola pemimpin dalam organisasi supaya lebih terukur efektifitas dan urgensitas eksistensinya. Apalagi “*transformational leadership takes the form of leadership as building*”, jadi “membangun” pada aspek ini memiliki penafsiran vulgar. Artinya, perlu kerangka yang jelas atau standar yang pasti untuk menyatakan bahwa pemimpin organisasi pendidikan merupakan pemimpin transformasional. Unjuk kerja pemimpin transformasional dikatakan baik, apabila pemimpin dapat menjalankan salah satu dimensi atau seluruh dimensi kepemimpinan transformasional dalam satu kombinasi ketika menjalankan roda organisasi (Setiawan Agoes dan Mutith, 2013:149).

Menurut Bass dan Avolio dalam Sri Rahmi (2014:146), terdapat empat dimensi dalam kadar kepemimpinan transformasional yang dikenal dengan konsep 4I. Konsep 4I terdiri dari:

1) *Idealized Influence*

Perilaku *Idealized Influence* dalam dimensi kepemimpinan transformasional merupakan perilaku pemimpin yang memiliki keyakinan diri yang kuat, komitmen tinggi, mempunyai visi yang jelas, tekun, pekerja keras dan militan, konsistensi, mampu menunjukkan ide-ide penting, besar dan agung, serta mampu menularkannya pada komponen-komponen organisasi pendidikan. Selain itu, pemimpin transformasional mampu mempengaruhi dan menimbulkan emosi-emosi yang kuat pada komponen organisasi pendidikan, terutama terhadap sasaran organisasi pendidikan,

memberi wawasan dan kesadaran akan misi membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan kepercayaan pada para komponen organisasi pendidikan. Artinya, pada tataran ini pola perilaku seorang pemimpin transformasional harus menjadi suri tauladan bagi para komponen organisasi pendidikan, tutur katanya harus sesuai dengan perbuatannya atau tidak munafik. Pemimpin seperti ini biasanya akan dikagumi, dihormati dan dipercaya oleh para bawahan.

Dengan demikian, mengimplementasikan visi dari pemimpin transformasional sangat menentukan daya pengaruh proses kepemimpinan dalam organisasi pendidikan. Pemimpin transformasional bertanggung jawab penuh untuk mewujudkan visi organisasi pendidikan menjadi suatu kenyataan. Realisasi ini yang akhirnya mewujudkan tatanan kepercayaan (*trust*) 4I bagi diri seorang pemimpin untuk mengelola dan menggerakkan sumber daya organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan.

2) *Inspirational Motivation*

Perilaku *inspirational motivation* merupakan salah satu dimensi dari perilaku pemimpin transformasional yang menginspirasi, memotivasi dan memodifikasi perilaku para komponen organisasi pendidikan untuk mencapai kemungkinan tidak terbayangkan, mengajak komponen organisasi pendidikan memandang ancaman sebagai kesempatan untuk belajar dan berprestasi. Pemimpin transformasional mencoba untuk mengidentifikasi segala fenomena yang ada dalam organisasi pendidikan dengan tubuh, pikiran dan emosi yang luas. Perilaku ini diaplikasikan pada seluruh komponen organisasi pendidikan dengan cara yang bersifat inspirasional dengan ide-ide atau gagasan yang tinggi sebagai motivasi.

Dalam dimensi ini, kepemimpinan transformasional seorang pemimpin dapat diketahui dari kemampuannya memberikan inspirasi dan motivasi kepada bawahannya. Pada saat memberikan inspirasi

dan motivasi kepada bawahan, pemimpin transformasional juga perlu pandai bermain dengan kiasan-kiasan kalimat atau bermain metafora. Metafora berarti penggunaan kata-kata, kalimat yang mewakili gambaran sesungguhnya yang ditujukan untuk memudahkan pemahaman. Metafora bisa dijadikan sebagai medium dalam meningkatkan motivasi dan memberikan inspirasi bagi bawahannya dengan landasan kalimat atau kata yang tersusun mengandung makna dan filosofis yang mendalam.

3) *Intellectual Stimulation*

Perilaku *intellectual stimulation* merupakan salah satu bentuk perilaku dari kepemimpinan transformasional yang berupaya meningkatkan kesadaran para bawahan terhadap masalah diri dan organisasi, serta upaya mempengaruhi untuk memandang masalah tersebut dari perspektif yang baru untuk mencapai sasaran organisasi, meningkatkan intelegensi, rasionalitas dan pemecahan masalah secara seksama. Dimensi ini juga mengandung makna, bahwa seorang pemimpin transformasional perlu mampu berperan sebagai penumbuh kembang ide-ide yang kreatif sehingga dapat melahirkan inovasi maupun sebagai pemecah masalah (*problem solving*) yang kreatif, sehingga dapat melahirkan solusi terhadap berbagai permasalahan yang muncul dalam organisasi pendidikan.

Kepemimpinan transformasional perlu mendorong stimulasi intelektual dengan memberi ruang bagi bawahan untuk mengaktualisasikan potensi melalui ide kreatif dan inovatif. Ini akan meningkatkan intelegensi, rasionalitas, dan kemampuan pemecahan masalah. Perilaku ini penting untuk menciptakan budaya yang holistik, memunculkan energi positif dan penyegaran dalam bekerja.

4) *Individual Consideration*

Perilaku *individual consideration* merupakan bentuk dari perilaku pemimpin transformasional dimana ia merenung, berfikir dan terus mengidentifikasi kebutuhan bawahannya, mengenali

kemampuan bawahannya, mendelegasikan wewenangnya, memberikan perhatian dan penghargaan, membina, membimbing dan melatih para bawahan secara khusus dan pribadi agar mencapai sasaran organisasi, memberikan dukungan, membesarkan hati dan memberikan pengalaman-pengalaman tentang pengembangan karier para bawahan.

Dalam bentuk lain, *individual consideration* merupakan perilaku kepemimpinan dengan mendekati diri kepada para bawahan secara emosi. Artinya, pada aspek ini ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan tingkat kematangan bawahannya, terutama pada kekuasaan hubungan (*connection*) dengan bersumber pada hubungan yang dijalin pimpinan dengan orang penting dan berpengaruh baik di luar atau di dalam organisasi. Dengan demikian, pada dimensi ini kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai seorang pemimpin yang mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan-masukan bawahan dan secara khusus mau memperhatikan kebutuhan-kebutuhan bawahan yang akan mengembangkan karir dan meningkatkan sumber daya manusia anggota organisasi pendidikan. Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin yang bertugas membina lembaga pendidikan harus mampu mengarahkan dan mengkoordinasikan segala kegiatan (Suryobroto, 2011:183).

Hal ini bertujuan agar kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat berjalan lancar, sehingga kepala sekolah mampu menerapkan seluruh dimensi *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation* dan *individual consideration*. Apabila kepala sekolah mampu menerapkan dimensi kepemimpinan transformasional tersebut, maka kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan akan berhasil membawa perubahan pada instansi atau organisasi pendidikan ke arah yang lebih baik.

1.4.Prinsip Kepemimpinan Transformasional

Dalam dunia pendidikan, kepemimpinan transformasional harus dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Prinsip merupakan suatu ketentuan yang harus dijadikan pedoman dalam pelaksanaan suatu kegiatan. Prinsip berfungsi untuk membantu tercapainya tujuan dan sasaran kepemimpinan transformasional kepala sekolah secara optimal.

Menurut Edward Sallis (2006:123), paradigma baru dalam kepemimpinan transformasional mengangkat tujuh prinsip untuk menciptakan kepemimpinan transformasional yang sinergi dengan tujuan organisasi pendidikan. Adapun tujuh prinsip tersebut, sebagai berikut:

- 1) Simplifikasi, yaitu keberhasilan dan kepemimpinan diawali dengan sebuah visi yang akan menjadi cermin dan tujuan bersama. Kemampuan dan keterampilan dalam mengungkapkan visi secara jelas, praktis dan tentu saja transformasional yang dapat menjawab “kemana kita akan melangkah?” menjadi hal utama yang penting untuk kita implementasikan.
- 2) Motivasi, yaitu kemampuan untuk mendapatkan komitmen dari setiap orang yang terlibat terhadap visi. Pada saat pemimpin transformasional dapat menciptakan suatu sinergis di dalam organisasi, berarti seharusnya ia dapat pula mengoptimalkan, memotivasi dan memberi energi kepada setiap bawahannya.
- 3) Fasilitas, yaitu kemampuan untuk secara efektif memfasilitasi pembelajaran yang terjadi di dalam organisasi secara kelembagaan, kelompok maupun individu. Hal ini akan berdampak pada semakin bertambahnya modal intelektual dari setiap orang yang terlibat di dalamnya.
- 4) Inovasi, yaitu kemampuan untuk berani dan bertanggung jawab melakukan perubahan bilamana diperlukan dan menjadi suatu

tuntutan dengan perubahan yang terjadi. Dalam suatu organisasi pendidikan yang efektif dan efisien, setiap orang yang terlibat perlu mengantisipasi perubahan dan seharusnya pula mereka tidak takut akan perubahan tersebut. Dalam kasus tertentu pemimpin transformasional perlu sigap untuk merespons perubahan tanpa mengorbankan rasa kepercayaan dan tim kerja yang sudah dibangun.

- 5) Mobilitas, yaitu pengerahan semua sumber daya yang ada untuk melengkapi dan memperkuat setiap orang yang terlibat di dalamnya untuk mencapai visi dan tujuan. Pemimpin transformasional akan selalu mengupayakan pengikut yang penuh dengan tanggung jawab.
- 6) Siap siaga, yaitu kemampuan untuk selalu siap belajar tentang diri mereka sendiri dan menyambut perubahan dengan paradigma baru yang positif.
- 7) Tekad, yaitu tekad bulat untuk selalu sampai pada akhir, tekad bulat untuk menyelesaikan sesuatu dengan baik dan tuntas. Untuk itu perlu pula didukung oleh pengembangan disiplin spiritualitas, emosi dan fisik, serta komitmen.

Dengan memperhatikan ketujuh prinsip kepemimpinan transformasional dan memiliki ketiga keterampilan utama, yaitu keterampilan teknis (*technical skills*), keterampilan hubungan manusiawi (*human skills*), dan keterampilan konseptual (*conceptual skills*), pemimpin transformasional di lembaga pendidikan akan mampu menggiring komponen lembaga pendidikan yang dipimpinnya ke arah tahap pertumbuhan sensitivitas dalam pembinaan dan pengembangan organisasi pendidikan secara berkelanjutan. Oleh karena itu, aspek-aspek yang dilakukan oleh kepemimpinan transformasional akan memunculkan kepercayaan dari bawahan, sehingga menumbuhkan sikap kepatuhan, kesetiaan dan rasa hormat bawahan terhadap pimpinan (Baharuddin, 2002:226).

2. Kinerja Guru

2.1. Pengertian Kinerja Guru

Menurut Supardi (2014:45) pengertian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja (Wibowo, 2006:4).

Kata “Kinerja” berasal dari bahasa Inggris yakni “performance” menurut sagala: Berarti (1) pekerjaan, perbuatan atau (2) penampilan, pertunjukan. Sedangkan menurut istilah, “Kinerja atau performance” adalah perilaku yang menunjukkan kompetensi yang relevan dengan tugas yang realistis dan gambaran perilaku difokuskan pada konteks pekerjaan yaitu perilaku diwujudkan untuk memperjelas deskripsi deskripsi kerja menentukan kinerja yang akan memenuhi organisasi yang diinginkan (Husaini Usman, 2009:487).

Kinerja diartikan dengan segala pekerjaan yang dilaksanakan dengan benar serta tepat waktu. Ada juga yang mengartikan dengan hasil kerja atau prestasi kerja (Robbin, 2009:4). Sedangkan Danim (2012:280) Mendefinisikan kinerja dengan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan profesinya.

Menurut Uno (2018:2), Guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan serta dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial. Dalam definisi yang lebih luas, setiap orang yang mengajarkan hal yang baru dapat dianggap sebagai guru. Pengertian Guru dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dinyatakan bahwa guru ialah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik,

membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal (Mudlofir Ali, 2013:119).

Berdasarkan ungkapan tersebut di atas dapat disimpulkan Kinerja guru adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang dibebankan kepadanya yang dilihat melalui kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan penilaian pembelajaran dan tindak lanjut hasil penilaian. Kinerja guru juga dapat diartikan sebagai tampilan prestasi kerja guru yang ditunjukkan atau hasil yang dicapai oleh guru atas pelaksanaan tugas profesional dan fungsionalnya dalam pembelajaran yang telah ditentukan pada kurun waktu tertentu.

2.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan faktor yang paling menentukan kualitas pembelajaran. Dengan demikian, peningkatan mutu pendidikan kualitas kinerja guru perlu mendapat perhatian utama dalam penetapan kebijakan. Kualitas kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang sangat kompleks dalam menunjukkan apakah pembinaan dan pengembangan profesional dalam satu pekerjaan berhasil atau gagal (Khodijah, 2013:101)

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru:

- a. Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru.
- b. Faktor kepemimpinan, memiliki aspek manajer dan tim leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada guru.
- c. Faktor tim, meliputi dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

- d. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi(sekolah).
- e. Faktor kontekstual (situasional). Meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal (sertifikasi guru) dan internal (motivasi kerja guru).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam pelaksanaan tugas mengajar yang bermutu.

Sobirin (2018) mengacu pada Quible (2005), berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, menyatakan: “*basic human traits affect employees' job related behaviour and performance. These human traits include ability, attitude, perception, values, interest, pendukung dan emotions, needs and personality*”. Ability atau kemampuan akan menentukan bagaimana seseorang dapat melakukan pekerjaan. Bakat akan berperan dalam membantu melaksanakan pekerjaan jika ada kesesuaian dengan jenis pekerjaannya. Demikian juga halnya dengan persepsi, konsep diri, nilai-nilai, minat, emosi, kebutuhan, dan kepribadian (Sobirin, 2018:78).

Menurut Surya (2004:10), faktor mendasar yang memiliki hubungan erat dengan kinerja profesional guru adalah kepuasan kerja, yang pada gilirannya terkait secara langsung dengan kesejahteraan guru. Kepuasan kerja ini dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berinteraksi, yang mencakup aspek-aspek internal maupun eksternal.

a. Imbalan jasa.

Imbalan jasa merupakan balas jasa kepada seorang pegawai karena yang bersangkutan telah memberi bantuan atau sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemberian imbalan harus memenuhi kriteria: memberikan rasa nyaman (secure) sehingga memenuhi kebutuhan dasar karyawan, seimbang (balanced) dalam

arti pemberian imbalan merupakan bagian dari penghargaan total termasuk di dalamnya tunjangan dan promosi

b. Rasa aman.

Rasa aman berhubungan dengan jaminan keamanan, stabilitas, perlindungan, struktur, keteraturan, situasi yang bisa diperkirakan, bebas dari rasa takut, cemas dan sebagainya.

c. Hubungan antar pribadi.

Hubungan antar pribadi guru dapat berbentuk bertanya kepada guru berpengalaman, sehingga pengetahuan guru menjadi bertambah dan hasil kerjanya meningkat. Dalam hal ini, dibutuhkan komunikasi, yaitu proses penyampaian informasi. Komunikasi dapat dikatakan berhasil apabila ada pentransferan dan pemahaman makna dari satu orang ke orang lain. Suatu gagasan betapapun besarnya, tidak akan berguna sebelum diteruskan dan dipahami orang lain. Apabila guru mempunyai keterampilan berkomunikasi maka kinerja guru juga akan meningkat.

Komunikasi yang efektif memiliki peran penting dalam membangun saling pengertian, mempererat hubungan sosial, memelihara keharmonisan, serta menyebarkan informasi secara tepat. Dalam konteks pendidikan, komunikasi yang baik di antara guru dan antar sesama tenaga pendidik dapat meningkatkan kinerja, karena berbagai permasalahan yang muncul dapat diselesaikan melalui diskusi dan kerja sama yang konstruktif. Kualitas komunikasi dipengaruhi oleh kemampuan dalam menganalisis tujuan, bernalar logis, serta menyampaikan informasi secara sistematis dan mudah dipahami. Guru yang memiliki kemampuan komunikasi yang baik akan mencerminkan sikap positif, dapat dipercaya, serta terbuka terhadap rekan kerja, yang pada akhirnya mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kolaboratif dan profesional.

d. Kondisi lingkungan kerja.

Suasana lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan dalam lingkungan kerja, baik dalam arti fisik maupun psikis yang mempengaruhi suasana hati orang yang bekerja, yang mencakup fasilitas kerja tata ruang, kenyamanan, hubungan dengan teman sejawat dan kebebasan berkreasi. Lingkungan kerja secara tidak langsung berperan dalam pencapaian kinerja guru, karena lingkungan kerja mempengaruhi guru dalam melaksanakan tugas, kondisi, dan hasil kerjanya.

e. Kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri.

Guru dapat meningkatkan kemampuan dan pengembangan diri melalui program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB). PKB ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian guru agar sesuai dengan tuntutan masa depan profesi. Kegiatan PKB dikembangkan berdasarkan profil dan hasil penilaian kinerja guru, serta didukung oleh evaluasi diri.

Dengan demikian, faktor-faktor penentu kinerja guru meliputi: sistem imbalan (kesejahteraan), iklim kerja, desain karir dan jabatan, kesempatan pengembangan diri, motivasi kerja, serta pengetahuan, keterampilan, dan karakter pribadi guru.

2.3. Indikator Kinerja Guru

Indikator penilaian kinerja guru mengacu pada Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses yang terdiri atas: (1) perencanaan proses pembelajaran, (2) pelaksanaan proses pembelajaran, (3) penilaian hasil pembelajaran, dan (4) membimbing dan melatih peserta didik, dan (5) melaksanakan tugas tambahan.

Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, oleh karena itu dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Kinerja guru merupakan kulminasi dari tiga elemen yang

saling berkaitan yakni keterampilan, upaya sifat keadaan dan kondisi eksternal. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa seseorang ke tempat kerja seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan-kecakapan antar pribadi serta kecakapan teknik. Upaya tersebut diungkap sebagai motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja (Mulyasa, 2012:229).

Dalam bukunya Uzer Usman seperti yang dikutip Musyarofah (2008:18-19), bahwa dalam hal ini ada beberapa indikator yang dapat dilihat sebagai peran guru dalam meningkatkan kemampuan peserta didik agar dapat menerima materi pembelajaran dengan baik melalui proses belajar mengajar yang diadakannya. Indikator-indikator kinerja guru tersebut adalah:

a. Perencanaan kegiatan pembelajaran

Sebelum melaksanakan kegiatan pembelajaran, guru dituntut menyusun rencana pembelajaran, fungsi perencanaan pembelajaran ialah untuk mempermudah guru dalam melaksanakan tugas selanjutnya, Sehingga proses belajar mengajar akan benar-benar terskenario dengan, efektif dan efisien. Kemampuan merencanakan kegiatan belajar mengajar ini meliputi:

- 1) Menyusun program tahunan.
- 2) Menyusun program semester.
- 3) Menyusun silabus.
- 4) Menyusun rencana program pembelajaran.

b. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran

Setelah menyusun rencana pembelajaran, tugas guru selanjutnya adalah melaksanakan pembelajaran yang merupakan aktivitas utama di sekolah. Guru harus menunjukkan penampilan yang terbaik bagi para siswanya, penjelasan materi harus mudah

dipahami, penguasaan keilmuannya benar, menguasai metodologi, dan seni pengendalian siswa. Seorang guru juga harus bisa menjadi teman belajar yang baik bagi para siswanya sehingga siswa merasa senang dan termotivasi belajar bersamanya. Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar ini meliputi:

- 1) Penggunaan alokasi waktu pembelajaran.
- 2) Penggunaan strategi/metode pembelajaran.
- 3) Penggunaan media dan sumber belajar.
- 4) Penyampaian materi pelajaran.
- 5) Pengaturan kelas.

c. Evaluasi hasil pembelajaran

Langkah guru berikutnya adalah mengevaluasi hasil pembelajaran. Segala sesuatu yang terencana harus dievaluasi agar dapat diketahui apakah yang telah direncanakan sesuai dengan realisasinya dan tujuan yang ingin dicapai, juga dapat mengetahui apakah metode ajarannya telah tepat sasaran. Dalam melakukan kegiatan evaluasi, seorang guru harus memperhatikan ketepatan dan kesesuaian yang dilakukan oleh guru dalam pendekatan dan jenis evaluasi, penyusunan alat evaluasi dan penggunaan hasil evaluasi pembelajaran. Kemampuan mengevaluasi hasil pembelajaran ini meliputi:

1) Pendekatan dan Jenis Evaluasi.

Evaluasi pembelajaran memiliki berbagai pendekatan dan jenis yang dapat disesuaikan dengan tujuan dan konteks pembelajaran. Misalnya, evaluasi formatif dilakukan selama proses pembelajaran untuk memperbaiki proses tersebut, sedangkan evaluasi sumatif dilakukan di akhir untuk menilai pencapaian hasil belajar. "Evaluasi pendidikan dapat dilakukan dengan berbagai pendekatan, seperti formatif dan sumatif, dan menggunakan berbagai jenis teknik seperti tes, observasi, dan

wawancara untuk mengukur hasil belajar siswa" (Sudijono, 2013:18).

2) Penyusunan Alat Evaluasi

Proses penyusunan alat evaluasi mencakup perencanaan, pembuatan kisi-kisi, penyusunan soal, serta uji validitas dan reliabilitas alat tersebut. Alat evaluasi harus relevan dengan indikator pembelajaran dan mampu mengukur kompetensi yang diharapkan. "Alat evaluasi yang baik harus memiliki validitas, reliabilitas, objektivitas, dan praktikalitas. Penyusunan soal seharusnya didasarkan pada kisi-kisi yang dibuat berdasarkan indikator yang sesuai dengan tujuan pembelajaran" (Arikunto, 2012:154).

3) Penggunaan Hasil Evaluasi.

Hasil evaluasi tidak hanya digunakan untuk memberi nilai, tetapi juga sebagai dasar pengambilan keputusan, seperti perbaikan strategi pembelajaran, remedial, dan pengembangan kurikulum. "Hasil evaluasi pembelajaran hendaknya dianalisis dan digunakan untuk memperbaiki proses belajar mengajar, memberikan umpan balik, serta menentukan tindak lanjut seperti pengayaan atau perbaikan" (Mardapi, 2017: 112).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja guru adalah hasil kerja yang tampak secara nyata yang dicapai melalui usaha-usaha tertentu. Kinerja seorang guru diukur berdasarkan indikator yang telah ditetapkan pemerintah. Melalui indikator tersebut dapat dilihat apakah tujuan pembelajaran telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

3. Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Guru

Menurut Rifa'i (2013:94) model kepemimpinan transformasional merupakan model yang relatif baru dalam studi-studi kepemimpinan. Pemimpin transformasional harus mampu

mendefinisikan, mengkomunikasikan dan mengartikulasikan visi organisasi, dan bawahan harus menerima dan mengakui kredibilitas pemimpinnya.

Kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang dapat memotivasi para pengikut untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri demi kepentingan organisasi. Sifat dari kepemimpinan transformasional yang memiliki ciri sebagai berikut: Keramahan secara individual, stimulasi intelektual, motivasi inspirasional, dan pengaruh yang ideal semuanya akan menghasilkan upaya ekstra dari para pekerja untuk mencapai tujuan dari organisasi (Robbins, 2017:262).

Yammarino dan Bass dalam Rifa'i (2013:96) juga menyatakan bahwa Pemimpin transformasional mengartikulasikan visi masa depan organisasi yang realistis, menstimulasi bawahan dengan cara yang intelektual, dan menaruh perhatian pada perbedaan-perbedaan yang dimiliki oleh bawahannya. Dengan demikian, seperti yang diungkapkan oleh Tichy and Devanna dalam Rifa'i (2013:97) keberadaan para pemimpin transformasional mempunyai efek transformasi baik pada tingkat organisasi maupun pada tingkat individu.

Dari beberapa teori di atas jelas bahwa Kepala sekolah merupakan pemimpin dalam suatu instansi pendidikan, baik itu sebagai pemimpin bagi para guru, maupun sebagai manajer atau pemimpin dalam manajemen sekolah. Oleh karena itu, tugas dan fungsi kepala sekolah merupakan sosok sentral dalam peningkatan mutu kualitas pendidikan di sekolah. Sebagai pemimpin, kepala sekolah berfungsi menggerakkan semua potensi sekolah, khususnya tenaga guru dan tenaga kependidikan sebagai pencapaian tujuan sekolah. Dalam upaya menggerakkan potensi tersebut, kepala sekolah dituntut menerapkan prinsip-prinsip dan metode-metode kepemimpinan yang sesuai dengan mengedepankan keteladanan, memberi motivasi, dan pemberdayaan staf.

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah merupakan suatu cara yang memungkinkan semua potensi yang ada dalam sekolah

berfungsi secara optimal. Kepala sekolah yang memiliki kepemimpinan transformasional mempunyai sikap menghargai ide-ide baru, cara dan metode baru serta praktik praktik baru yang dilakukan para guru dalam proses pembelajaran di sekolah. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah merupakan cara kepemimpinan yang mengutamakan pemberian kesempatan yang mendorong semua unsur atau elemen sekolah, yakni guru, siswa, pegawai/staf, orang tua siswa, masyarakat sekitar dan lainnya untuk bekerja atas dasar sistem nilai yang luhur, sehingga semua unsur yang ada di sekolah tersebut bersedia untuk berpartisipasi secara optimal dan mencapai visi sekolah.

Kepala sekolah yang memiliki pola kepemimpinan transformasional sangat senang jika guru melaksanakan penelitian tindakan kelas, karena dengan penelitian kelas tersebut, seorang guru akan mampu menutup anggapan antara wacana konseptual dengan realitas empirik. Dengan demikian, guru akan dapat menemukan solusi atas persoalan keseharian yang dihadapinya selama proses pembelajaran yang berlangsung di kelas. Jika hal ini terjadi, maka ia akan mampu memecahkan sendiri persoalan yang muncul dari praktik profesionalnya. Kinerja guru merupakan kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dapat dikatakan baik dan memuaskan jika tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang ditetapkan (Supardi, 2014:64). Untuk itu, guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum, mutu pendidikan yang baik menjadi tolak ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru.

Dengan demikian, upaya untuk terus mengembangkan kinerja guru menjadi suatu yang berperan penting dalam upaya peningkatan

kualitas pendidikan, dan hal ini memerlukan manajemen kinerja yang tepat sesuai dengan konteks organisasi sekolah. Implementasi kepemimpinan transformasional bagi sekolah diarahkan pada peningkatan kinerja guru sehingga dapat mencapai hasil peserta didiknya secara optimal, dalam pengertian bahwa dengan kepemimpinan transformasional itu, maka keterampilan dan kompetensi peserta didik yang menjadi suatu tujuan pendidikan dan pembelajaran yang sudah ditentukan dapat dicapai dengan lebih optimal dan keterampilan serta kompetensi-kompetensi itu betul-betul dikuasai oleh peserta didik dan dapat menjadi bekal hidup mereka di masa mendatang.

4. Kinerja Guru dalam Perspektif Manajemen Pendidikan Islam

Kinerja guru adalah manifestasi dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab guru dalam proses pendidikan, baik dari segi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan, penilaian, maupun pembentukan karakter peserta didik. Dalam pandangan Islam, guru memiliki kedudukan yang sangat mulia sebagai pewaris tugas para nabi, yaitu menyampaikan ilmu dan membina akhlak (Azra, 2002:28). Oleh karena itu, kinerja guru tidak hanya diukur dari hasil akademik siswa, tetapi juga dari kontribusinya dalam membentuk insan kamil yang berakhlakul karimah.

Menurut Arifin (2012:89), kinerja guru yang optimal ditentukan oleh berbagai faktor seperti kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan kepala sekolah. Dalam pendidikan Islam, guru yang berkinerja tinggi adalah mereka yang mampu menyeimbangkan antara profesionalitas dalam menyampaikan materi dan keteladanan dalam bersikap serta berperilaku. Guru harus mampu menjadi uswah hasanah bagi peserta didik.

Syaiful Sagala (2010:44) menyatakan bahwa kualitas guru akan meningkat apabila kepala sekolah mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung dan inspiratif. Kepala sekolah yang memiliki visi Islami dan gaya kepemimpinan yang baik akan mendorong guru untuk terus

berkembang dan meningkatkan kualitas pembelajaran. Ini sejalan dengan konsep kepemimpinan transformasional, yang menekankan pentingnya motivasi, perhatian individual, dan pengembangan potensi bawahan.

Dalam konteks manajemen pendidikan Islam, peningkatan kinerja guru juga memerlukan adanya pembinaan berkelanjutan yang bersifat spiritual dan profesional. Guru harus dibekali dengan pelatihan yang tidak hanya mengasah kemampuan mengajar, tetapi juga memperkuat integritas moral dan komitmen dakwah dalam tugasnya (Muhaimin, 2003:102). Oleh sebab itu, lembaga pendidikan Islam perlu mendapatkan perhatian besar terhadap kesejahteraan guru, evaluasi kinerja yang adil, dan penghargaan atas dedikasi mereka dalam membentuk generasi Islam masa depan.

B. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Pertama, Septi Andriani, Nila Kesumawati, Muhammad Kristiawan (2018) dengan Judul *The Influence Of The Transformational Leadership And Work Motivation On Teachers Performance*.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Palembang. Dengan menggunakan metode kuantitatif dan pendekatan korelasional, penelitian ini melibatkan 193 guru sebagai sampel dari total populasi 790 guru. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan teknik analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Palembang, motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, secara simultan, kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Penelitian ini menekankan pentingnya peran kepala sekolah dalam menerapkan gaya kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru.

Kedua, Siti Inayatillah, Omon Abdurakhman, Rusi Rismiati A (2016) dengan Judul Penelitian Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di MA Miftahul Huda dan MA Fathan Mubina.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di MA Miftahul Huda dan MA Fathan Mubina. Secara khusus, penelitian ini ingin menguji apakah gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru di kedua madrasah tersebut.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di MA Miftahul Huda dan MA Fathan Mubina. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden. Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan inferensial untuk menguji hubungan antara variabel kepemimpinan transformasional dan kinerja guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di MA Miftahul Huda dan MA Fathan Mubina. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi penerapan gaya kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah, maka kinerja guru cenderung meningkat. Kepala sekolah yang mampu memberikan inspirasi, motivasi, dan perhatian individual kepada guru dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas guru dalam melaksanakan tugasnya.

Ketiga. Toni Andiarso. (2017). Tesis dengan Judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Berprestasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batang). Universitas 17 Agustus 1945 Semarang. bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi berprestasi sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan di lingkungan Dinas

Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batang. Fokus utama dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan peran mediasi motivasi berprestasi dalam memperkuat hubungan antara gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel yang digunakan berjumlah 110 responden, yang merupakan pegawai tetap di lingkungan instansi tersebut, dipilih melalui teknik purposive sampling. Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert lima poin. Untuk menganalisis data, digunakan teknik analisis jalur (path analysis) guna mengidentifikasi hubungan langsung dan tidak langsung antara variabel-variabel penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi dan kinerja pegawai. Demikian pula, kompensasi juga memberikan pengaruh positif terhadap motivasi berprestasi dan kinerja. Selain itu, motivasi berprestasi terbukti berperan sebagai variabel intervening yang signifikan dalam memperkuat hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu memberikan visi yang inspiratif, dorongan intelektual, dan perhatian individu kepada pegawai, serta pemberian kompensasi yang adil dan layak, akan meningkatkan motivasi kerja pegawai dan pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja mereka (Andiarso, 2017:98–103).

Keempat, Adzkiya, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, dan Komitmen Profesional Guru terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus di MTs Ma'arif NU Kabupaten Banyumas). Universitas Jenderal Soedirman. bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru secara langsung, serta melalui variabel mediasi berupa iklim sekolah dan komitmen profesional guru. Penelitian ini ingin menjawab pertanyaan sejauh mana gaya kepemimpinan yang ditunjukkan kepala sekolah

mampu membentuk lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan komitmen profesionalisme guru, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas kinerja mereka.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan *kuantitatif* dengan teknik survei. Populasi penelitian berjumlah 662 guru yang tersebar di seluruh MTs Ma'arif NU Kabupaten Banyumas. Sampel yang diambil sebanyak 250 orang guru dengan menggunakan teknik random sampling. Data dikumpulkan menggunakan instrumen berupa angket tertutup dengan skala Likert, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda melalui bantuan program SPSS versi 24.0 untuk mengetahui hubungan antar variabel secara simultan maupun parsial.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap iklim sekolah dan komitmen profesional guru. Selain itu, gaya kepemimpinan transformasional juga terbukti memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja guru. Iklim sekolah dan komitmen profesional guru masing-masing juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Ini membuktikan bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional yang ditampilkan kepala sekolah seperti memberikan motivasi, perhatian personal, dan dorongan intelektual maka semakin baik pula lingkungan kerja dan komitmen guru dalam menjalankan tugasnya. Pada akhirnya, hal ini berdampak positif pada meningkatnya kinerja guru di lingkungan MTs Ma'arif NU Kabupaten Banyumas (Adzkiya, 2020:89–95).

Kelima, Penelitian yang dilakukan oleh Milenia Febriyanti Nena, Sri Zulaihati, dan Ati Sumiati (2021) dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Guru Akuntansi Kejuruan Bisnis dan Manajemen SMK di Jakarta Pusat)" bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kenyataan bahwa kinerja guru, berdasarkan hasil capaian kerja dan wilayah, masih tergolong dalam kategori

cukup, sehingga diperlukan upaya peningkatan untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan data sekunder dari Penilaian Kinerja Guru. Sampel penelitian terdiri dari 65 guru akuntansi kejuruan bisnis dan manajemen SMK di Jakarta Pusat, yang dipilih menggunakan teknik *proportionate random sampling*. Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 24.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan. Kontribusi ketiga variabel independen tersebut terhadap kinerja guru sebesar 46,1%. Temuan ini memberikan bukti empiris bahwa kepemimpinan yang inspiratif dan memberdayakan, motivasi kerja yang tinggi, serta disiplin kerja yang baik secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja guru di lingkungan SMK.

Dari berbagai penelitian terdahulu yang telah dikaji, terlihat adanya kesamaan pada variabel utama yang diteliti, yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja guru. Namun, terdapat perbedaan yang signifikan antara penelitian-penelitian tersebut dengan penelitian yang penulis lakukan. Perbedaan tersebut terletak pada konteks lokasi, unit analisis, serta fokus kajian. Penelitian sebelumnya banyak dilakukan di tingkat SMA/SMK atau madrasah, serta pada wilayah-wilayah seperti Palembang, Jakarta, dan Banyumas, sedangkan penelitian ini secara khusus dilakukan di SMP Negeri 4 Sungai Penuh. Selain itu, penelitian ini lebih menitikberatkan pada peran kepala sekolah dalam menerapkan gaya kepemimpinan transformasional secara praktis untuk meningkatkan kinerja guru di satuan pendidikan tingkat SMP. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baru dalam memperkaya kajian kepemimpinan transformasional kepala sekolah, khususnya dalam konteks pendidikan dasar di daerah Sungai Penuh yang belum banyak terungkap dalam penelitian sebelumnya.

C. Konsepsi Operasional

Sekolah merupakan suatu lembaga yang terorganisir dan dijalankan untuk memberikan pelayanan dalam bidang pendidikan, dalam sebuah sekolah terdapat organisasi yang dipimpin oleh seorang Kepala Sekolah. Di Sekolah guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama dan utama, figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan, guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah, guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar (Manik & Bustomi, 2011).

Kepala Sekolah sebagai pemimpin memiliki Gaya Kepemimpinan yang dapat menyesuaikan dengan iklim sekolah untuk menggerakkan perangkat sekolah sehingga tercapai tujuan sekolah. perangkat sekolah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah guru, tentunya untuk tujuan yang baik kepala sekolah harus mampu menggerakkan untuk meningkatkan kinerjanya.

Gaya Kepemimpinan transformasional kepala sekolah diharapkan mampu meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 4 Sungai Penuh karena merupakan salah satu jenis kepemimpinan yang membawa perubahan bagi sebuah organisasi pendidikan. Oleh karena itu, menelaah dan pemimpin memperluas kebutuhan bawahan pemimpin mentransformasikan perhatian bawahan pemimpin mengangkat nuansa kebutuhan bawahan ke tingkatan yang lebih tinggi pada hirarki motivasi. karena salah satu faktor dari meningkatkan kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah.

Kepala Sekolah

Kepemimpinan
Transformationa

Kinerja Guru

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian *case study research* (studi kasus) dan bersifat deskriptif. Menurut Denzin dan Lincoln (2014:23) penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menggunakan latar alamiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada.

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian *case study research* (studi kasus). Menurut Suharsimi Arikunto (2014:21) studi kasus adalah pendekatan yang dilakukan secara intensif, terperinci dan mendalam terhadap gejala-gejala tertentu. Pengertian studi kasus menurut Basuki (2011:21) adalah suatu bentuk penelitian atau studi suatu masalah yang memiliki sifat kekhususan, dapat dilakukan baik dengan pendekatan kualitatif maupun kuantitatif, dengan sasaran perorangan maupun kelompok, bahkan masyarakat luas.

Sedangkan Stake (2011:8) menambahkan bahwa penekanan studi kasus adalah memaksimalkan pemahaman tentang kasus yang dipelajari dan bukan untuk mendapatkan generalisasi, kasusnya dapat bersifat kompleks maupun sederhana dan waktu untuk mempelajari dapat pendek atau panjang, tergantung waktu untuk berkonsentrasi.

Design yang digunakan adalah *single case design* yaitu suatu penelitian studi kasus yang menekankan penelitian hanya pada sebuah unit kasus aja. Jadi peneliti berfokus pada satu objek tertentu yang mempelajarinya sebagai suatu kasus. Data studi kasus dapat diperoleh dari semua pihak yang bersangkutan, dengan kata lain dalam studi ini dikumpulkan dari beberapa sumber. Tujuan penelitian yang utama tidak terletak pada generalisasi hasil, melainkan keberhasilan suatu *treatment* pada suatu waktu tertentu. Keuntungan

menggunakan desain penelitian ini adalah dapat digunakannya perubahan ditengah penelitian atau intervensi terhadap konseling.

Sudjana dan Ibrahim (2014:65) menjelaskan penelitian sebagai suatu kegiatan yang dilakukan secara sistematis untuk mengumpulkan, mengolah, dan menyimpulkan data dengan menggunakan teknik tertentu dalam rangka mencari jawaban atas permasalahan yang dihadapi. Studi kasus yang baik harus dilakukan secara langsung dalam kehidupan sebenarnya dari kasus yang diselidiki. Walaupun demikian data studi kasus dapat diperoleh tidak saja dari kasus yang diteliti tetapi, juga dapat diperoleh dari semua pihak yang mengetahui dan mengenal kasus tersebut dengan baik.

Menurut Bungin (2016:63) studi kasus yang menarik adalah kebebasan peneliti dalam meneliti objek penelitiannya serta kebebasan menentukan domain yang ingin dikembangkan. Sedangkan sifat penelitiannya adalah prosedur yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa penelitian kualitatif yang dapat diartikan sebagai penelitian lapangan yang berusaha untuk mengungkapkan gejala suatu objek tertentu dengan kata-kata sekaligus untuk mengembangkan atau mendeskripsikan fenomena tertentu sesuai apa adanya yang ditemukan di lapangan.

B. Subjek dan Informan Penelitian

1. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah orang yang terlibat langsung sebagai guru di SMP Negeri 4 Sungai Penuh. Subjek dalam penelitian ini dibatasi, mengingat tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini didasarkan pada pertimbangan bahwa informan itulah yang dinilai dapat memberikan data yang valid, akurat, dan reliabel terkait Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 4 Sungai Penuh. Adapun yang menjadi Subjek Penelitian dalam penelitian ini adalah:

- a. Kepala Sekolah

- b. Guru 5 orang
 - c. Waka Bidang Kurikulum
 - d. Waka Bidang Kesiswaan
2. Informan Penelitian

Informan pada penelitian ini adalah *staf* Tata Usaha, Penjaga Sekolah, komite sekolah, orangtua peserta didik dan peserta didik. Data yang diperoleh dari informan penelitian adalah data sekunder atau data pendukung mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 4 Sungai Penuh.

C. Setting Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 4 Sungai penuh yang beralamatkan di Kota Baru Rawang, waktu penelitian kurang lebih 1 - 1.5 bulan.

D. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis dan sumber data yang digunakan adalah:

1. Data Primer

Menurut Hasan (2002:82) data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer di dapat dari sumber informan yaitu individu atau perseorangan seperti hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti. Data primer ini antara lain laporan hasil wawancara penelitian Kepala Sekolah, Guru dan Staf yang berstatus PNS.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada.

Data ini digunakan untuk mendukung informasi primer yang telah diperoleh yaitu dari bahan pustaka, literatur, penelitian terdahulu, buku, dan lain sebagainya. Adapun data sekunder pada penelitian ini adalah Dokumen

Sekolah, laporan kinerja, serta literatur yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2011:206), Teknik mengumpulkan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada *natural setting* (kondisi yang alamiah), sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada wawancara mendalam, observasi dan dokumentasi.

1. Metode Interview (wawancara)

Salah satu metode pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan metode wawancara. Wawancara bermakna pertemuan dua orang untuk bertukar informasi ataupun ide melalui Tanya jawab sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Wawancara merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengungkapkan pertanyaan-pertanyaan kepada responden berdasarkan tujuan tertentu.

Di dalam penelitian ini peneliti akan melakukan interview atau wawancara kepada Kepala Sekolah dan Guru berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, yang dilaksanakan di SMP Negeri 4 Sungai Penuh. Kegiatan wawancara akan dilakukan secara mendalam, intensif, berulang-ulang, dan dengan tatap muka langsung dengan informan adapun jenis wawancara yang penulis gunakan adalah wawancara semi terstruktur.

Hal ini dimaksud untuk mendapatkan gambaran yang lengkap tentang topik yang diteliti. Informan diharapkan menjawab pertanyaan dari peneliti serta memberikan saran dan masukan yang berkaitan dengan topik.

Adapun instrumen yang digunakan pada kegiatan wawancara ini seperti tape recorder, kamera, serta dilengkapi dengan pedoman wawancara.

2. Metode Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang nampak pada objek penelitian. Observasi dilakukan untuk menggali data berupa peristiwa, tempat, benda, serta rekaman dan gambar. Di Dalam penelitian ini observasi dilakukan dengan cara melibatkan diri atau berinteraksi pada kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh subjek penelitian dalam lingkungannya, selain itu juga mengumpulkan data secara sistematis dalam bentuk catatan lapangan.

Agar data yang diperoleh lebih lengkap, tajam dan sampai mengetahui tingkat makna pada subjek penelitian. Maka penulis melakukan observasi sekaligus pengamatan dengan terlibat langsung pada kegiatan sehari-hari terhadap objek yang diamati atau yang digunakan sebagai sumber penelitian dalam hal ini SMPN 4 Kota Sungai Penuh dengan instrumen berupa lembar observasi dan catatan lapangan.

Observasi yang digunakan adalah dengan peneliti terjun langsung kelapangan secara aktif atau disebut dengan observasi partisipan.

3. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan atau transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, leger, agenda, dan sebagainya (Arikunto, 2006:231). Dalam penelitian kualitatif, dokumentasi merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara.

Metode ini digunakan peneliti untuk mengumpul data yang dibutuhkan seperti data tentang sejarah berdirinya SMPN 4 Sungai Penuh, keadaan siswa, guru serta karyawan, struktur organisasi, jadwal pelajaran, struktur organisasi dan kurikulum serta sumber) Di SMPN 4 Sungai Penuh dengan menggunakan instrumen kamera dan catatan lapangan.

F. Instrumen Pengumpulan Data

Menurut Sudarwan Danim (2013:135), peneliti merupakan instrumen dalam penelitian kualitatif. Hal ini mengandung arti bahwa peneliti melakukan kerja lapangan secara langsung dan bersama beraktivitas dengan orang-orang yang diteliti untuk mengumpulkan data.

Berdasarkan hal tersebut, maka yang menjadi instrumen utama di dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri. Peneliti disini sekaligus juga sebagai perencana yang menetapkan fokus, memilih informan, pelaksana dalam pengumpulan data, menafsirkan data, menarik kesimpulan sementara dan menganalisis data di lapangan secara alami tanpa dibuat-buat. Sebagai instrumen penelitian, peneliti akan dibantu oleh alat bantu seperti, kamera, serta dilengkapi dengan pedoman wawancara, lembar observasi dan catatan lapangan. Interview yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan jenis interview semi terstruktur.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan salah satu langkah penting untuk memperoleh temuan-temuan hasil riset. Data menuntut pelaku riset ke arah temuan ilmiah, bila dianalisis dengan teknik-teknik yang tepat (Asrori dan Ali, 2016:287). Dengan demikian analisis data dalam penelitian kualitatif diartikan sebagai proses mengkategorikan, Mendeskripsikan dan mensintesis. Hasil data tersebut digunakan untuk Mendeskripsikan serta menjelaskan dari fenomena yang diteliti. Data kualitatif berbentuk kata-kata, yang diperoleh dari dokumen, wawancara atau observasi, yang biasanya dituangkan dalam catatan lapangan.

Dengan demikian dapat memberikan kejelasan terhadap kenyataan atau realitas. Dalam hal ini penulis mendeskripsikan mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMPN 4 Kota Sungai Penuh tersebut, dengan sebenarnya sesuai dengan fakta-fakta yang ada.

Langkah-langkah analisis data adalah sebagai berikut:

1. *Data reduction* (mereduksi data)

Reduksi data merupakan proses seleksi, pemfokusan, penyederhanaan, dan abstraksi data dari catatan lapangan. Proses ini berlangsung terus sepanjang pelaksanaan penelitian. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok memfokuskan pada hal-hal penting dan membuang hal-hal yang dianggap tidak perlu. Sehingga data yang direduksi akan mempermudah peneliti melakukan pengumpulan data selanjutnya. Semakin lama peneliti berada di lapangan maka data yang diperoleh pun semakin rumit, untuk itu diperlukan reduksi data sehingga data yang diperoleh lebih sederhana dan mempermudah analisis data. Data yang diperoleh dari lapangan cukup banyak, untuk itu diperlukan reduksi data untuk memilih data yang sesuai dengan kebutuhan peneliti dalam memecahkan masalah. Dalam mereduksi data peneliti dipandu oleh pertanyaan penelitian yang harus dijawab, jawaban dari pertanyaan tersebut merupakan temuan penelitian. Proses reduksi data dilakukan saat peneliti menemukan data yang belum jelas dan belum memiliki pola dengan tujuan agar peneliti lebih memahami makna yang terkandung dalam data tersebut (Sugiono, 2016:247).

2. *Data display* (penyajian data)

Setelah data terkumpul dan direduksi langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Penyajian data dilakukan dengan cara menyusun data yang telah diperoleh dari hasil reduksi data secara naratif sehingga memungkinkan penarikan kesimpulan dan keputusan pengambilan tindakan. Pada tahap ini, peneliti menampilkan dan membuat hubungan antar fenomena yang diperoleh untuk memaknai apa yang sebenarnya terjadi sehingga dapat dievaluasi untuk dapat merencanakan tindakan lebih lanjut untuk mencapai tujuan penelitian. Penyajian data dalam suatu pola tertentu dan memberikan kemudahan bagi peneliti untuk membuat suatu kesimpulan penelitian.

3. Pengambilan Kesimpulan

Langkah ketiga adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal masih bersifat sementara dan akan berubah bila tidak di temukan bukti-bukti yang kuat mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel (Sugiono, 2016:345).

H. Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data

Untuk menetapkan keterpercayaan atau keabsahan data, diperlukan teknik-teknik pemeriksaan yang didasarkan atas sejumlah kriteria tertentu. Setidaknya ada empat kriteria yang dapat digunakan menurut Moleong antara lain derajat kepercayaan (*credibility*), keteralihan (*transferability*), kebergantungan (*dependability*), dan kepastian (*confirmability*)

Terkait dengan hal tersebut, untuk menguji keabsahan data agar data yang dikumpulkan akurat dan mendapatkan makna langsung terhadap tindakan penelitian peneliti menggunakan metode yang dikemukakan oleh Maoleong (2013:330) sebagai berikut :

1. Triangulasi.

Triangulasi adalah suatu teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan ataupun sebagai pembanding terhadap data itu.

Dengan demikian dalam usaha memeriksa keabsahan data peneliti dapat melakukan perbandingan antara dua atau lebih metode pengumpulan data ataupun membandingkan hasil penelitian dengan penelitian yang lain. pada penelitian ini, triangulasi yang peneliti gunakan adalah triangulasi data, triangulasi sumber, dan triangulasi teknik.

a. Triangulasi data

Triangulasi data adalah suatu proses penguatan data yang diperoleh dari berbagai sumber yang menjadi bukti dari suatu temuan. Triangulasi

sumber dalam menguji keabsahan data dapat dilakukan dengan cara dengan mengecek data yang diperoleh dari beberapa sumber. Dalam hal ini agar penelitian ini sah, maka peneliti membandingkan dan menggabungkan informasi-informasi data yang diperoleh dari beberapa sumber yang terkait antara lain dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah Bagian kurikulum dan kesiswaan, dan juga dari wali kelas serta guru kelas.

b. Triangulasi teknik

Triangulasi teknik dilakukan untuk menguji keabsahan data yang dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber data yang sama tetapi dengan teknik yang berbeda. Adapun teknik yang digunakan oleh peneliti antara lain wawancara, observasi dan dokumentasi.

c. Triangulasi waktu

Salah satu yang dapat mempengaruhi kredibilitas data adalah waktu. Data yang dikumpulkan di pagi hari disaat narasumber masih segar dan belum banyak masalah, akan memberikan data yang valid sehingga lebih kredible. Untuk itu peneliti menggunakan triangulasi waktu untuk menguji kredibilitas data dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan pengecekan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda. Bila hasil uji menghasilkan data yang berbeda, maka pengecekan akan dilakukan berulang-ulang sampai ditemukan kepastiannya.

2. Pemeriksaan sejawat melalui diskusi

Menurut Maoleong (2013:330), teknik pemeriksaan sejawat ini dilakukan dengan cara mengekspos hasil sementara ataupun hasil akhir yang diperoleh dalam bentuk diskusi dengan rekan-rekan sejawat. Diskusi dengan teman sejawat ini sangat penting dilakukan untuk mempertajam daya analitik peneliti. Kelemahan-kelemahan yang mungkin terjadi selama proses penelitian dapat diketahui serta dapat ditelaah untuk kemudian dicari solusi yang terbaik.

Disamping melakukan diskusi dengan rekan-rekan sejawat, peneliti juga melakukan diskusi dalam rangka konsultasi dengan dosen pembimbing, untuk meminta pandangan ataupun pendapat sehingga mendapatkan keabsahan dari data yang telah dikumpulkan.

3. Perpanjangan keikutsertaan

Menurut Moleong perpanjangan keikutsertaan berarti peneliti tinggal di lapangan penelitian sampai kejenuhan pengumpulan data tercapai. Dalam penelitian kualitatif keikutsertaan peneliti sangat menentukan dalam pengumpulan data. Keikutsertaan tersebut tidak hanya dilakukan dalam waktu yang singkat, tetapi memerlukan perpanjangan keikutsertaan pada latar penelitian (Maoleong, 2013:331).

Dengan perpanjangan keikutsertaan ini, peneliti dituntut terjun ke lokasi dan dalam waktu yang cukup panjang. Hal ini berguna untuk mendeteksi dan memperhitungkan distorsi atau penyimpangan yang mungkin akan mencemari data. Distorsi dapat berupa distorsi yang ditimbulkan oleh pribadi, maupun responden yang dilakukan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja.

BAB IV

TEMUAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Temuan Umum

Berdasarkan data yang dikumpulkan dari lapangan dapat dituliskan temuan penelitian secara umum sebagai berikut:

1. Sejarah Singkat SMP Negeri 4 Sungai Penuh

Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 4 Sungai Penuh merupakan satu-satunya SMP yang berada di Kecamatan Hamparan Rawang Kota Sungai Penuh dengan menempati tanah seluas 8.114 M². Sekolah ini mulai didirikan pada tanggal 2 September 1977 setelah masyarakat Kecamatan Hamparan Rawang menghibahkan tanah untuk pembangunan, kemudian sekolah ini mulai beroperasi pada tanggal 2 September 1978.

Berdirinya SMP Negeri 4 Sungai Penuh merupakan kerja sama seluruh masyarakat Kecamatan Hamparan Rawang dengan Pemerintah Daerah Tingkat II Kabupaten Kerinci, karena dorongan Orang Tua Siswa/i untuk melanjutkan anak - anaknya ke tingkat SMP, yang mana mayoritas mata pencarian Masyarakat Hamparan Rawang adalah sebagai petani. Dengan harapan Orang Tua Siswa/i agar anak - anaknya bisa melanjutkan sekolah yang berada di dekat tempat tinggal mereka, karena melanjutkan sekolah di Pusat Kota Sungai Penuh akan membutuhkan biaya yang cukup besar, khususnya biaya transportasi.

Oleh sebab itu, Pemerintah Kecamatan Hamparan Rawang, DPRD Kabupaten Kerinci, dan Pemerintah Daerah Tingkat II Kabupaten Kerinci berusaha mengatasi masalah tersebut, dengan mendirikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 4 Sungai Penuh yang berlokasi di Desa Simpang Tiga Rawang, Kecamatan Hamparan Rawang. Dalam perjalanannya, sekolah yang sekarang bernama SMP Negeri 4 Sungai Penuh yang berdiri pada tahun 1977 dan mulai beroperasi pada tahun 1978.

Semenjak beroperasi secara resmi sampai sekarang, SMP Negeri 4 Sungai Penuh, sudah dipimpin 13 Orang Kepala Sekolah. Nama-nama Kepala Sekolah sesuai dengan tabel di bawah ini.

Tabel 4.1
Nama Kepala Sekolah SMP Negeri 4 Sungai Penuh
Dari Tahun 1978-2024

No	Nama Kepala Sekolah	Masa Kepemimpinan
1	IDRIS RAMLI	1978 – 1984
2	Drs. MANSYURDIN	1984 - 1988
3	Drs. JAMALUDDIN	1988 – 1990
4	Drs. RUSLI DAUD	1990 – 1992
5	Drs. MUALIM BASYIR	1992 – 1995
6	USMAN ZAKARIA	1995 – 1998
7	BADAR JOHAN, S.Pd	1998 – 2005
8	ISYA ANSYORI, S.Pd	2005 – 2006
9	AMSAL, S.Pd	2006 – 2011
10	IFRIAL, S.Pd, MM	2011 – 2015
11	YASRAN, S.Pdi	2015 – 2018
12	DAHMIR, S.Pd	2018- 2022
13	HERRY SENSUAR, S.Pd	2022-Sekarang

Sumber: Bagian Tata Usaha SMPN 4 Sungai Penuh Tahun 2024

Sejak Kabupaten Kerinci dimekarkan menjadi 2 pada tahun 2008, yaitu Kabupaten Kerinci dan Kota Sungai Penuh, Sehingga SMP Negeri 4 Sungai Penuh dimasukkan ke dalam wilayah Pemerintah Kota Sungai Penuh. Serah terima Aset tersebut disahkan dalam Surat Keputusan Wali Kota Sungai Penuh Nomor: 020/Kep.514/2014 tanggal 2 Oktober 2014, tentang Mutasi Aset Barang Milik Daerah (BMD) antar Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kota Sungai Penuh.

SMP Negeri 4 Sungai Penuh dikategorikan sebagai *Sekolah Standar Nasional (SSN)* sejak tahun 2009 oleh Kementerian Pendidikan Nasional (Kemdiknas) Republik Indonesia, dan telah terakreditasi sejak tahun 2010, oleh Badan Akreditasi Nasional (BAN) Provinsi Jambi berdasarkan Surat Keputusan Penetapan Hasil Akreditasi Sekolah nomor: 87.B4/BAP-S/M/X/2010 tanggal 26 Oktober 2010. Kemudian pada tahun 2015, SMP Negeri 4 Sungai Penuh kembali di Akreditasi oleh Badan Akreditasi Nasional (BAN) Provinsi Jambi dengan nilai B (84), berdasarkan Surat Keputusan Penetapan Hasil Akreditasi Sekolah nomor: 450/BAP-SM/X/2005 tanggal 22 Oktober 2015.

SMP Negeri 4 Sungai Penuh terus melakukan perubahan dalam meningkatkan Mutu Pendidikan dan meraih berbagai Prestasi dibidang Akademik dan Non - Akademik di tingkat Kota Sungai Penuh, Provinsi Jambi, dan tingkat Nasional berdasarkan Visi dan Misi Sekolah. Selain itu, juga terus meningkatkan dan melengkapi Sarana dan Prasarana Sekolah sebagai pendukung proses pembelajaran dalam meningkatkan mutu pendidikan dengan memanfaatkan dan menggunakan alat-alat teknologi sebagai media pembelajaran. Hal ini membuktikan bahwa SMP Negeri 4 Sungai Penuh telah sejajar dengan Sekolah yang Mutu Pendidikannya Berstandar Nasional dengan menerapkan dan melaksanakan sistem berbasis IT (*Information and Technology*) / ICT (*Information and Communication Technology*).

2. Profil Sekolah SMP Negeri 4 Sungai Penuh

Nama Sekolah	:	SMP Negeri 4 Sungai Penuh
Nomor Statistik Sekolah (NSS)	:	201100502004
NPSN	:	10502317
NPWP	:	00.646.787.2.333.000
Alamat Sekolah	:	Jln. MH.Thamrin Sungai Penuh – Simpang Tiga Rawang
Telepon Sekolah	:	(0748)21482

Email	:	<u>Smpn4_spn@yahoo.co.id</u>
Status Sekolah	:	Negeri
Luas Lahan Sekolah	:	8.114 M ²
Status Tanah	:	Hibah
Kategori Sekolah	:	Sekolah Standar Nasional (SSN)
Berdiri	:	2 September 1977
Beroperasi	:	2 September 1978
Akreditasi	:	A
Atas Nama	:	SMP Negeri 4 Sungai Penuh
Nomor Rekening	:	301000901 BANK JAMBI
Nama Kepala Sekolah	:	HERRY SENSUAR, S.Pd
NIP	:	19710920 1995121 001
No. HP	:	0852 1351 6126

Sumber: Bagian Tata Usaha SMPN 4 Sungai Penuh Tahun 2024

3. Letak Geografis

SMP Negeri 4 Sungai Penuh terletak di Desa Simpang Tiga Kecamatan Hamparan Rawang Kota Sungai Penuh, tepatnya *Jalan. MH. Thamrin Sungai Penuh*, dengan menempati tanah seluas 8.114 M². Tanah tersebut merupakan tanah hibah dari Masyarakat sebagai hak pakai dengan nomor Sertifikat: 06.05.01.31.4.00007 tanggal 14 November 2000 dan Surat Keputusan Wali Kota Sungai Penuh Nomor : 020/Kep.514/2014 tanggal 2 Oktober 2014, tentang Mutasi Aset Barang Milik Daerah (BMD). Sekolah ini berada di pinggir jalan raya yaitu Jalan MH.Thamrin Kota Sungai Penuh, serta letaknya sangat strategis dan dekat dengan pusat Kota Sungai Penuh. Adapun batas - batas wilayah SMP Negeri 4 Sungai Penuh adalah :

1. Sebelah barat berbatasan dengan Jalan Raya MH. Thamrin Sungai Penuh
2. Sebelah timur berbatasan dengan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Sakti cabang Hamparan Rawang.

3. Sebelah Utara berbatasan dengan pemukiman penduduk Desa Simpang Tiga.
4. Sebelah Selatan berbatasan dengan pemukiman penduduk Desa Simpang Tiga.

Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 4 Sungai Penuh merupakan satu - satunya SMP yang berada di Kecamatan Hamparan Rawang Kota Sungai Penuh dengan menempati tanah seluas 8.114 M². Sekolah ini mulai didirikan pada tanggal 2 September 1977 setelah masyarakat Kecamatan Hamparan Rawang menghibahkan tanah untuk pembangunan, kemudian sekolah ini mulai beroperasi pada tanggal 2 September 1978.

4. Visi dan Misi Sekolah SMP Negeri 4 Sungai Penuh

VISI: “Unggul Dalam Prestasi, Iman dan Taqwa, Berwawasan IPTEK, Lingkungan dan Budaya Yang Berlandaskan Profil Pelajar Pancasila”

MISI:

- 1) Terciptanya Bakat dan Minat Peserta Didik dalam bidang Akademik dan Non - Akademik yang Berprestasi.
- 2) Terwujudnya Peningkatan Kualitas Lulusan Peserta Didik yang Berprestasi Akademik dan Non - Akademik.
- 3) Terciptanya Perilaku Peserta Didik yang Berakhlak Mulia, Beriman dan Bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa berdasarkan Al Qur'an dan Hadis.
- 4) Terwujudnya Peserta Didik Hafidz Al Qur'an yang mampu Membaca dan Menghafal Al Qur'an dengan baik dan benar.
- 5) Terwujudnya Proses Pembelajaran Berbasis IT / ICT dan Multimedia berdasarkan Kurikulum Merdeka.
- 6) Terciptanya Manajemen Sekolah Berbasis Paket Aplikasi Sekolah (PAS).
- 7) Terciptanya Lingkungan Sekolah yang SAKTI (Sejuk, Aman, Kreatif, Tertib, dan Indah).

- 8) Terwujudnya Sekolah Sehat dan Sekolah Adiwiyata.
- 9) Terwujudnya Kepribadian Peserta Didik melalui Terciptanya Profil Pelajar Pancasila (Beriman dan Bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, Mandiri, Bernalas Kritis, Kreatif, Bergotong Royong, dan Berkebinekaan Global).

5. Tujuan Sekolah

Tujuan sekolah sebagai tujuan dari pendidikan nasional adalah meningkatkan kecerdasan , pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut.

Adapun tujuan dari SMP Negeri 4 Sungai Penuh Adalah :

- 1) Mengembangkan Bakat dan Minat Peserta Didik dalam bidang Akademik dan Non - Akademik yang Berprestasi.
- 2) Mewujudkan Kualitas Lulusan Peserta Didik yang Berprestasi dibidang Akademik dan Non - Akademik.
- 3) Mengembangkan Potensi Peserta Didik yang Berakhlak Mulia, Beriman dan Bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa berdasarkan Al Qur'an dan Hadis.
- 4) Menyiapkan Generasi Hafidz Al Qur'an yang mampu Membaca dan Menghafal Al Qur'an dengan baik dan benar.
- 5) Melaksanakan Proses Pembelajaran Berbasis IT / ICT dan Multimedia berdasarkan Kurikulum Merdeka.
- 6) Melaksanakan Administrasi Sekolah Berbasis Paket Aplikasi Sekolah
- 7) Menciptakan Lingkungan Sekolah yang SAKTI (Sejuk, Aman, Kerindangan, Tertib, dan Indah).
- 8) Mewujudkan Sekolah Sehat dan Sekolah Adiwiyata.
- 9) Mengembangkan kepribadian peserta didik melalui terciptanya profil pelajar pancasila (beriman dan bertaqwa kepada tuhan yang maha esa, mandiri, bernalas kritis, kreatif, bergotong royong, dan berkebinekaan global).

Sumber: Bagian Tata Usaha SMPN 4 Sungai Penuh Tahun 2024

6. Keadaan Siswa SMP Negeri 4 Sungai Penuh

Tabel. 4.2

Rekapitulasi Jumlah Siswa SMP Negeri 4 Sungai Penuh
Tahun Pelajaran 2024/2025

	KELAS VIIA	KELAS VIIB	KELAS VIIC		JUMLAH
L	11	11	10		32
P	11	9	9		29
JML	22	20	19		61
	VIIIA	VIIIB	VIIC		
L	13	16	19		48
P	14	11	11		36
JML	27	27	30		84
	IXA	IXB	IXC	IXD	
L	13	15	14	10	52
P	14	12	14	13	53
JML	27	27	28	23	105
TOTAL JUMLAH SISWA KELAS VII + VIII + IX					250

Sumber: Bagian Tata Usaha SMPN 4 Sungai Penuh Tahun 2024

7. Keadaan Guru dan Pegawai SMP Negeri 4 Sungai Penuh

Tabel. 4.3.

Keadaan Guru dan Pegawai SMP Negeri 4 Sungai Penuh

Guru / Pegawai	Jumlah	Jumlah Guru / Staf	Jumlah	Ket
Guru Tetap (PNS)	31 Orang	Guru Tetap Yayasan + PNS	-	-
Guru Tidak Tetap	28 Orang	Guru PNS dipekerjakan (DPK)	-	-
Staf Tata Usaha	-	Staf Tata Usaha		
Pegawai Tidak Tetap (PTT)	4 Orang	JUMLAH GURU & PEGAWAI	63 Orang	-

Sumber: Bagian Tata Usaha SMPN 4 Sungai Penuh Tahun 2024

8. Data Ruang Kelas

Tabel. 4.4.

Kondisi Ruang Kelas SMP Negeri 4 Sungai Penuh

	Jumlah Ruang Kelas Asli (d)				Jumlah Ruang Lainnya Digunakan Untuk Ruang Kelas	Jumlah Ruang Yg Digunakan Untuk Ruang Kelas $e = d + c$
	Ukuran 7 x 9 (M ²) (a)	Ukuran < 63 M ² (b)	Ukuran > 63 M ² (c)	Ukuran (a+b+c) (d)		
Ruang Kelas	19 Kelas	-	-	-	-	19 Kelas

Sumber: Bagian Tata Usaha SMPN 4 Sungai Penuh Tahun 2024

9. Data Ruangan Lainnya

Tabel. 4.5

Kondisi Ruangan Lainnya SMP Negeri 4 Sungai Penuh

Jenis Ruangan		Jml (bh)	Ukuran (M ²)	Jenis Ruangan		Jml (bh)	Ukuran (M ²)
1	Ruang Kepsek	1	9 x 7	7	Labor TIK	1	12 x 7
2	Ruang Wakasek	1	2 x 7	8	Labor IPA	1	12 x 7
3	Ruang TU	1	9 x 7	9	Ruang Osis	1	9 x 7
4	Ruang Guru	1	16 x 7	10	Ruang Keterampilan	1	12 x 7
5	Pustaka	1	12 x 7	11	Mushalla	1	12 x 7
6	Rumah penjaga	1	5 x 7				

Sumber: Bagian Tata Usaha SMPN 4 Sungai Penuh Tahun 2024

10. Keadaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMP Negeri 4 Sungai Penuh

Tabel. 4.6.

Tenaga Pendidik dan Kependidikan
SMP Negeri 4 Sungai Penuh

NO	NAMA	JABATAN
1	Herry Sensuar, S.Pd, MM	Kepala Sekolah
2	Hj. Maiwarti, S.Pd	Waka. Bidang Kurikulum
3	Zurman, S.Pd	Waka. Bidang Kesiswaan
4	Aizar Utami, S.Pd	Tenaga Pendidik Dan Kependidikan
5	Herfaleni, S.Pd	Tenaga Pendidik Dan Kependidikan
6	Desfrianti, S.Pd	Tenaga Pendidik Dan Kependidikan
7	Lilie Yanti, S.Pd	Tenaga Pendidik Dan Kependidikan
8	Vitriyana. M, S.Pd	Tenaga Pendidik Dan Kependidikan
8	Ratna, S.Pd	Tenaga Pendidik Dan Kependidikan
9	Desfitri, S.Pd	Tenaga Pendidik Dan Kependidikan
10	Silvia Elvianti, S.Si, Gr	Tenaga Pendidik Dan Kependidikan
11	Aisahardianti, S.Pd, Gr	Tenaga Pendidik Dan Kependidikan
12	Nofrihen, S.Pd, M.Pd	Tenaga Pendidik Dan Kependidikan
13	Edi Wahyudi, S.PdI, Gr	Tenaga Pendidik Dan Kependidikan
14	Dedi Wahyudi, S.Pd, Gr	Tenaga Pendidik Dan Kependidikan
15	Marjulis, SH	Tenaga Pendidik Dan Kependidikan
16	Ika Irsuryani, S.Pdi, Gr	Tenaga Pendidik Dan Kependidikan
17	Cici Andriani, S.Pd, Gr	Tenaga Pendidik Dan Kependidikan
18	Yayuk Kartini, S.Pd, Gr	Tenaga Pendidik Dan Kependidikan
19	Fitri Agustina, S.Pd, Gr	Tenaga Pendidik Dan Kependidikan
20	Suci Permata Sari, S.Pd	Tenaga Pendidik Dan Kependidikan
21	Indah Tria Audina, S.Pd	Tenaga Pendidik Dan Kependidikan
22	Mela Agustia, S.Pd, M.Pd	Tenaga Pendidik Dan Kependidikan

23	Muti Zarlela,S.Kom, Gr	Tenaga Pendidik Dan Kependidikan
24	Mairal Dafit, S.Pd., Gr.	Tenaga Pendidik Dan Kependidikan
25	Oki Fraherza, S.Pd., Gr.	Tenaga Pendidik Dan Kependidikan
26	Piola Piska, S.PdI., Gr.	Tenaga Pendidik Dan Kependidikan
27	Eriswan Sarmadi, S.Pd	Tenaga Pendidik Dan Kependidikan
28	Rena, S.Pd, Gr	Tenaga Pendidik Dan Kependidikan
29	Muradi, S.Pd, Gr	Tenaga Pendidik Dan Kependidikan
30	Leri Puspita, S.PdI, Gr	Tenaga Pendidik Dan Kependidikan
31	Detty Kartika, S.Pd	Tenaga Pendidik Dan Kependidikan
32	Yasir Arafat, S.PdI	Tenaga Pendidik Dan Kependidikan
33	Fredi, S.Pd, Gr	Tenaga Pendidik Dan Kependidikan
34	Novera Aspiriyanti, S.Pd, Gr	Tenaga Pendidik Dan Kependidikan
35	Zulpitri, S.Pd	Tenaga Pendidik Dan Kependidikan
36	Novia Wulandari, S.Pd	Tenaga Pendidik Dan Kependidikan
37	Puji Silmaika, S.Pd	Tenaga Pendidik Dan Kependidikan
38	Meyla Fitria, S.Pd	Tenaga Pendidik Dan Kependidikan
39	Nova Surlita.Y, S.Pd	Tenaga Pendidik Dan Kependidikan
40	Divia Suhastru, S.Pd	Tenaga Pendidik Dan Kependidikan
41	Resi Landiana, S.PdI	Tenaga Pendidik Dan Kependidikan
42	Ikhwanda Saputra, S.Pd	Tenaga Pendidik Dan Kependidikan
43	Yedi Kusmanto, S.Pdi	Tenaga Pendidik Dan Kependidikan
44	Indah Sri Wahyuni, S.Pd	Tenaga Pendidik Dan Kependidikan
45	Ratu Permata Sari, SE	Tenaga Pendidik Dan Kependidikan
46	Tiara Eka Yulianti, S.Pd	Tenaga Pendidik Dan Kependidikan
47	Nova Winalda, S.Pd	Tenaga Pendidik Dan Kependidikan
48	Ellen Sepyanti M, S.Pd	Tenaga Pendidik Dan Kependidikan
49	Wenda Yulyansi, S.Pd	Tenaga Pendidik Dan Kependidikan
50	Silvi Andesti, S.Pd	Tenaga Pendidik Dan Kependidikan
51	Silni Nefrida, S.Pd	Tenaga Pendidik Dan Kependidikan
52	Riska Utami, S.Pd	Tenaga Pendidik Dan Kependidikan

53	Ramadona S, S.Pd	Tenaga Pendidik Dan Kependidikan
54	Mutiara Defrisa P,S.Pd	Tenaga Pendidik Dan Kependidikan

Sumber: Bagian Tata Usaha SMPN 4 Sungai Penuh Tahun 2024

B. Temuan Khusus

1. Implementasi Gaya Kepemimpinan Transformasional oleh Kepala Sekolah di SMP Negeri 4 Sungai Penuh

Kepemimpinan adalah suatu hal yang sangat kita perlukan baik dalam bentuk individu, kelompok maupun lembaga. perkembangan sebuah lembaga khususnya lembaga pendidikan (sekolah) sangat bergantung pada faktor kepemimpinan atau gaya kepemimpinan kepala sekolah, hal tersebut dikarenakan berhasil atau tidaknya sebuah sekolah sangat ditentukan oleh seorang pemimpin. Ada berbagai macam definisi yang dapat menjelaskan mengenai gaya kepemimpinan ini, khususnya gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja Guru SMP Negeri 4 Sungai Penuh. seperti kutipan hasil wawancara penulis dengan ibu Maiwarti, S.Pd sebagai Waka Kurikulum SMP Negeri 4 Sungai Penuh yaitu :

"Gaya kepemimpinan adalah sebuah strategi atau identitas diri dari kepala sekolah dalam mempengaruhi orang lain khususnya di sini bawahannya dalam bekerja sama untuk melakukan sesuatu hal dalam mencapai tujuan organisasi (Sekolah)" (MW, Wakakur, wawancara, 26 November 2024)

Senada dengan pertanyaan diatas jawaban yang hampir sama juga disampaikan oleh Bapak Zurman S,Pd Waka. Bidang Kesiswaan:

"Setiap pemimpin tentunya memiliki gaya kepemimpinannya masing-masing yang merupakan identitas atau ciri khas dari pemimpin itu sendiri, disini kepala sekolah, tentunya gaya yang digunakan bertujuan untuk dapat mempengaruhi bawahannya dalam melakukan sesuatu hal yang beliau instruksikan untuk mencapai tujuan" (ZR. Wakasis, wawancara, 27 November 2024)

Lebih lanjut mengenai definisi dari gaya kepemimpinan juga penulis tanyakan kepada ibu Aizar Utami S,Pd. beliau juga mengatakan bahwa :

"Gaya kepemimpinan dari kepala sekolah sangat perlu menjadi identitas dari seorang kepala sekolah dalam memimpin, gaya

kepemimpinan ini adalah bagaimana seorang pemimpin mampu mempengaruhi bawahannya untuk melaksanakan tugasnya dalam mencapai tujuan organisasi dan dalam pencapaian kerjanya" (AU. Guru, wawancara, 4 Desember 2024)

Menggali informasi lebih lanjut mengenai apa itu gaya kepemimpinan juga penulis lakukan kepada ibu Aisahardianti, S.Pd, Gr, beliau mengatakan bahwa"

"Sebuah organisasi dapat mengalami perubahan atau kemajuan dengan gaya kepemimpinannya. Contoh kepemimpinan dalam bentuk demokratis" (AI. Guru, wawancara, 5 Desember 2024)

Dalam wawancara yang dilakukan pada tanggal 26 November 2024, Maiwarti selaku Wakil Kepala Sekolah Urusan Kurikulum menyatakan bahwa *"kepala sekolah mempengaruhi orang lain, khususnya bawahannya, dalam bekerja sama untuk melakukan sesuatu hal dalam mencapai tujuan organisasi (sekolah)"*. Pernyataan ini merefleksikan bagaimana implementasi gaya kepemimpinan transformasional yang sangat relevan dalam konteks pendidikan saat ini, di mana kepala sekolah dituntut menjadi agen perubahan yang mampu memotivasi, mengarahkan, dan membangun komitmen kolektif terhadap visi sekolah.

Dengan demikian, berdasarkan kutipan wawancara dan ditinjau dari literatur-literatur terkini, dapat disimpulkan bahwa implementasi gaya kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah di SMP Negeri 4 Sungai Penuh berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja guru melalui pengaruh positif, motivasi kolektif, dan budaya kerja kolaboratif yang mendukung pencapaian tujuan pendidikan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis secara mendalam implementasi gaya kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah dalam upaya peningkatan kinerja guru di SMP Negeri 4 Sungai Penuh. Menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini melibatkan teknik observasi dan wawancara terbuka serta mendalam untuk memperoleh pemahaman yang kaya dan komprehensif dari sumber data dan informasi yang relevan. Periode observasi lapangan dilaksanakan selama

tiga hari, dari tanggal 3 hingga 5 Desember 2024, memungkinkan peneliti untuk mengamati secara langsung dinamika kepemimpinan di lingkungan sekolah.

Hasil observasi awal menunjukkan bahwa kepala sekolah SMP Negeri 4 Sungai Penuh cenderung mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional yang berakar pada prinsip-prinsip demokrasi. Manifestasi dari gaya kepemimpinan ini terlihat jelas dalam keterbukaan kepala sekolah terhadap kritik dan masukan konstruktif dari para guru sebagai bawahannya. Sikap inklusif ini menciptakan iklim kolaboratif di mana suara dan perspektif guru dihargai, membuka jalan bagi komunikasi yang efektif dan hubungan kerja yang positif.

Lebih lanjut, observasi mencatat bahwa kepala sekolah secara aktif mendorong guru untuk berinovasi dalam proses pembelajaran dan kegiatan belajar mengajar (KBM). Pemberian keleluasaan ini memberdayakan guru untuk mengembangkan metode pengajaran yang kreatif dan relevan, yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dan pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan secara keseluruhan. Kepercayaan yang diberikan kepada guru untuk bereksperimen dengan ide-ide baru mencerminkan aspek penting dari kepemimpinan transformasional, yaitu stimulasi intelektual.

Selain itu, kepala sekolah menunjukkan komitmen yang kuat terhadap pengembangan profesional guru. Dukungan ini diwujudkan melalui penyediaan kesempatan bagi guru untuk meningkatkan wawasan dan keterampilan mereka melalui partisipasi dalam berbagai pelatihan dan lokakarya. Inisiatif ini tidak hanya meningkatkan kompetensi individu guru tetapi juga memperkuat kapasitas kolektif sekolah dalam menghadapi tantangan pendidikan yang terus berkembang. Aspek ini sejalan dengan dimensi *individualized consideration* dalam kepemimpinan transformasional, di mana pemimpin memberikan perhatian khusus pada kebutuhan pengembangan setiap individu.

Dengan demikian, temuan awal dari observasi mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang demokratis diimplementasikan oleh kepala sekolah SMP Negeri 4 Sungai Penuh tercermin dalam penerimaan kritik, pemberian kesempatan untuk berinovasi, dan dukungan terhadap pengembangan profesional guru. Penelitian lebih lanjut melalui wawancara mendalam diharapkan dapat memperkaya pemahaman ini dengan menggali perspektif guru secara lebih mendalam mengenai dampak kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja mereka, serta mengidentifikasi faktor-faktor lain yang mungkin turut berperan dalam dinamika ini.

Berkaitan dengan hal tersebut juga diperkuat dengan wawancara lebih lanjut penulis yang penulis lakukan dengan kepala sekolah dan beberapa guru, pertama dengan kepala sekolah SMP Negeri 4 Sungai Penuh, beliau mengatakan bahwa :

"Kepemimpinan saya di sekolah ini yaitu seperti yang tertuang dalam visi misi sekolah, bahwa keinginan saya memimpin sekolah ini bagaimana cara meningkatkan kualitas sekolah, baik dari sisi *output* (hasil pembelajaran) dan kemampuan keterampilan siswa. Kemudian di samping itu juga untuk mendapatkan *output* yang baik tentu saja dipersiapkan dulu yang menghasilkan *output* itu yaitu gurunya. Untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah ini tidak hanya melalui pendidikan tapi ada juga kegiatan guru lainnya yang bisa meningkatkan kualitas mereka. Melalui gaya kepemimpinan transformasional yang saya terapkan saya berharap visi dan misi sekolah tersampaikan dan dapat dilaksanakan dengan baik oleh guru, serta arahan dan masukan dari saya sebagai pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi sekolah sampai kepada guru dalam meningkatkan kualitas kinerja guru demi tercapainya tujuan organisasi sekolah dan tujuan pendidikan"(HS. Kepala Sekolah, wawancara, 22 November 2024)

Sebagai seorang pemimpin kepala sekolah selalu memberikan contoh dan motivasi kepada guru dan staf yang ada di sekolah, pemimpin yang transformasional tentunya inovatif dan dapat memberikan ide-ide yang cemerlang dalam mencapai tujuan organisasi sekolah, tentunya ide baru yang inovatif tidak hanya didapatkan dari kepala sekolah melainkan juga dari guru dan staf yang ada di lingkungan sekolah, hal tersebut sesuai

dengan hasil wawancara penulis terhadap salah satu guru di SMP Negeri 4 Sungai Penuh yaitu Aizar Utami S,Pd. beliau mengatakan:

"Usaha kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui kepemimpinannya yang transformasional salah satunya adalah dengan memberikan kesempatan kepada guru untuk menyumbangkan ide kreatif dan inovatif dalam upaya pencapaian tujuan pendidikan dan organisasi sekolah, kepala sekolah selalu menekankan kepada guru dan staf sekolah untuk selalu menambah literasi mengenai tugas dan fungsi guru serta, mengembangkan kemampuan diri melalui pelatihan dan workshop baik yang diadakan oleh sekolah, dinas pendidikan, maupun pihak lain agar dapat menyesuaikan dengan perkembangan zaman dan kebutuhan siswa" (AU. Guru, wawancara, 4 Desember 2024)

Sebagai seorang pemimpin bapak kepala sekolah menunjukkan sisi demokratis dan menjadi teladan untuk guru, beliau memberikan kesempatan kepada guru untuk ikut andil dalam memberikan ide dan inovasi baru kepada guru, hal ini membuat guru merasa dilibatkan dan menjadi pemicu motivasi guru dalam bekerja yang berdampak positif terhadap kinerjanya. senada dengan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Aisahardianti, S.Pd, Gr. yang mengatakan bahwa :

" Pemimpin yang transformasional tentunya bersifat demokrasi dan menjadi teladan bagi bawahannya, hal inilah yang ditunjukan oleh kepala sekolah SMP Negeri 4 Sungai penuh saat ini beliau berusaha untuk mempengaruhi bawahannya dengan memberikan kesempatan kepada kami para guru dan staf untuk menumbangkan ide-ide kreatif dan inovasi terbaru dalam pendidikan, beliau juga memberikan dukungan kepada kami untuk terus menggali potensi diri dan mengembangkan kemampuan melalui pelatihan-pelatihan yang sinkron dengan tugas kami sebagai pendidik dan tenaga kependidikan" (AI. Guru, wawancara, 5 Desember 2024)

Dari pertanyaan yang sama untuk menggali jawaban yang lebih dalam penulis juga melakukan wawancara dengan tenaga pendidik lainnya yaitu Ratna S.Pd. beliau mengatakan bahwa:

"Sebagai seorang pemimpin kepala sekolah selalu berusaha dalam meningkatkan kinerja guru dengan memberikan motivasi kepada pendidik dan tenaga kependidikan untuk mengembangkan kemampuannya, hal ini saat ini selalu ditekankan oleh kepala sekolah mengingat kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang

sedemikian pesat. beliau menekankan bahwa tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang diperlukan untuk menyukseskan sekolah adalah yang mempunyai komitmen yang tinggi, selalu mampu dan sanggup menjalankan tugasnya dengan baik" (RT. Guru, wawancara, 10 Desember 2024)

Selanjutnya semua pihak sekolah akan berkembang lebih baik jika ada di ruang lingkungan sekolah yang aman dan nyaman dalam menjalankan tugas sehari-hari sehingga proses belajar mengajar dapat berlangsung dengan aman, tertib, dan nyaman. Berdasarkan kutipan hasil wawancara dengan Bapak Marjulis, S.H. di bawah ini:

"Jika sekolah memiliki lingkungan yang nyaman, aman, dan tertib, hal itu akan berdampak positif pada proses belajar dan mengajar akan berjalan dengan baik. Tidak hanya lingkungan fisik, tetapi juga lingkungan dalam arti luas" (MJ. Guru, wawancara, 10 Desember 2024)

Kepala sekolah harus mampu menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif, sehingga yang diperlukan adalah upaya-upaya yang lebih intensif dan diperlukan upaya perbaikan mutu sekolah serta mutu lulusan di sekolah. Menyimak dari keterangan di atas, maka dengan adanya fasilitas yang memadai hal ini dapat meningkatkan Kinerja guru khususnya di SMP Negeri 4 Sungai Penuh, terutama meningkatkan kompetensi guru dan profesionalnya dalam menjalankan tugas. Wawancara yang penulis lakukan dengan Ibu Ratna, S.Pd salah seorang guru di sekolah tersebut dalam upaya peningkatan kinerja guru sebagai berikut :

"Sebagai seorang guru, kami harus memiliki fasilitas yang cukup untuk memungkinkan kreativitas kami dalam mengajar agar peserta didik belajar secara aktif. mengembangkan hubungan interpersonal di mana guru tidak akan melecehkan guru lain, dan kemudian melakukan musyawarah antar guru mata pelajaran dan mengikuti kegiatan-kegiatan lainnya untuk menambah pengetahuan kami" (RT. Guru, wawancara, 10 Desember 2024)

Dari seluruh hasil wawancara dan analisis yang dilakukan, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang diimplementasikan oleh kepala sekolah SMP Negeri 4 Sungai Penuh

telah memberikan dampak positif terhadap perkembangan sekolah, khususnya dalam meningkatkan kinerja guru dan pengelolaan lingkungan belajar. Kepala sekolah menunjukkan peran sebagai pemimpin yang mampu menggerakkan dan menginspirasi seluruh elemen sekolah untuk bekerja secara kolaboratif dalam mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan ini tercermin dalam tindakan nyata seperti membangun komunikasi interpersonal yang baik, menjadi teladan bagi guru dan staf, serta menunjukkan kepedulian terhadap pengembangan sarana dan prasarana pendidikan.

Salah satu praktik kepemimpinan yang tampak dominan adalah bagaimana kepala sekolah memberikan inspirasi dan arahan yang jelas kepada guru. Tindakan ini tidak hanya menciptakan semangat kerja, tetapi juga meningkatkan rasa tanggung jawab dalam mengelola pembelajaran. Selain itu, kepala sekolah juga berperan dalam pengelolaan sumber daya sekolah, termasuk pengembangan sarana prasarana dan penataan SDM.

Oleh karena itu, keberhasilan implementasi gaya kepemimpinan transformasional di SMP Negeri 4 Sungai Penuh tidak dapat dilepaskan dari kerja sama seluruh elemen sekolah. Kepala sekolah yang bersikap terbuka terhadap masukan, memberi ruang bagi partisipasi guru dan staf, serta membangun komunikasi dua arah telah menciptakan lingkungan sekolah yang harmonis dan berorientasi pada pencapaian tujuan bersama. Kepemimpinan transformasional bukan hanya tanggung jawab individu, tetapi merupakan strategi kolektif yang memerlukan keterlibatan aktif semua pihak dalam menciptakan perubahan yang bermakna dalam dunia pendidikan

2. Faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru SMP Negeri 4 Sungai Penuh.

Faktor kepemimpinan transformasional yang dapat meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 4 Sungai penuh dapat dilihat melalui hasil

wawancara peneliti pada saat penelitian sebagai berikut, yang pertama kutipan wawancara penulis kepada Waka Kurikulum SMP Negeri 4 Sungai Penuh:

"Langkah pertama yang dilakukan bapak Heri selaku kepala sekolah dalam menerapkan kepemimpinannya adalah menerjemahkan visi misi dalam program sekolah. Setiap awal tahun ajaran baru para guru SMP Negeri 4 Sungai Penuh mengadakan koordinasi rutin, selain itu beliau juga menerapkan komunikasi interpersonal yang baik dengan bawahan khususnya kami para guru, komunikasi yang baik yang beliau terapkan dengan bawahan beliau mampu mempengaruhi dan memotivasi para guru untuk ikut andil dalam pencapaian tujuan organisasi sekolah" (MW. Wakakur, wawancara, 26 November 2024)

Lebih lanjut penulis jua melakukan wawancara dengan Waka Bidang Kesiswaan Bapak Zurman S,Pd beliau mengatakan bahwa :

"Awal persiapan TA baru kami dikumpulkan untuk membahas agenda-agenda sekolah. Beliau adakan evaluasi dari kegiatan sebelumnya. Selain itu, transformasi dan kemajuan peningkatan kinerja guru dalam mencapai tujuan organisasi sekolah. Jadi, Insya Allah sekolah telah berusaha sebaik mungkin mewujudkan pendidikan yang berkemajuan" (ZR. Wakasis, wawancara, 27 November 2024)

Agenda koordinasi setiap awal persiapan Tahun Ajaran baru membahas tentang rencana jangka pendek dan panjang kegiatan sekolah. Berikut penjelasan bapak Kepala Sekolah SMP Negeri 4 Sungai Penuh :

"Setiap tahun kita sudah merancang bagaimana RKT sudah kita tuangkan di situ. Tapi, setiap tahun kita adakan rapat kerja untuk satu tahun ke depan. Biasanya program tahunan itu bicara masing-masing standar sekalian dengan pembagian koordinatonya. Nah, untuk tahun depan apa, kita evaluasi. Istilahnya sudah ada panduan, programnya apa saja, tercapai atau tidak." (HS. Kepala Sekolah, wawancara, 22 November 2024)

Kepala sekolah melalui komunikasi yang terarah selalu memotivasi para pendidik dan tenaga kependidikan untuk selalu mengupgrade diri menyesuaikan dengan perkembangan zaman dan kebutuhan siswa pernyataan tersebut disampaikan oleh ibu Aizar Utami S,Pd.:

" Melalui kegiatan rapat atau sekedar kegiatan kumpul bersama di ruang guru pada waktu istirahat, kepala sekolah selalu membuka komunikasi kepada kami untuk menyampaikan masukan dan ide kreatif serta memberikan masukan dan motivasi melalui pengalaman beliau selama menjadi guru hingga menjadi kepala sekolah sampai saat ini dari sekolah-sekolah yang beliau pernah mengabdikan beliau mengadopsi sisi baik dan mengembangkannya untuk diterapkan di SMP Negeri 4 Sungai Penuh ini, beliau selalu menegaskan bahwa sebagai pendidik dan tenaga kependidikan harus mau belajar mengupgrade kemauan diri melalui berbagai pelatihan dan menambah literasi untuk menyesuaikan dengan perkembangan zaman dan kebutuhan siswa" (AU. Guru, wawancara, 4 Desember 2024)

Dalam menerapkan kepemimpinan transformasional di SMP Negeri 4 Sungai Penuh, Kepala Sekolah mendorong para guru untuk dapat mampu mengikuti perkembangan belajar peserta didik.

"Jadi, setiap ada rapat itu, ya. Beliau lebih banyak mendengarkan cerita-cerita kita di kelas sih atau dari orang tua. Dari situ mungkin ya peran kita sebagai kolega yang menampung aspirasi anak-anak bahkan orang tua sehingga Kepala Sekolah dapat menentukan sikap apa yang harus diambilnya dan beliau menekankan bahwa guru harus mampu mengikuti perkembangan zaman dan juga perkembangan belajar peserta didik" (HS. Kepala Sekolah, Wawancara, 24 Desember 2024)

Strategi adalah menjadi sarana dalam proses pencapaian tujuan akhir dengan merumuskan kebijakan dan teknik tertentu untuk mencapai sasaran tersebut dan memastikan implementasinya secara tepat. Dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah, kepemimpinan transformasional di SMP Negeri 4 Sungai Penuh melakukan beberapa rencana dan langkah guna mencapai tujuan Pendidikan.

"Dalam hal ini kepala sekolah sebagai pimpinan juga memotivasi guru dalam menggunakan kemampuan dan kreativitasnya untuk mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif meliputi: standar isi, standar proses, standar kompetensi kelulusan, standar pendidikan dan tenaga kependidikan, standar sarana prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian" (RT. Guru, wawancara, 5 Januari 2025)

Selain membangun rutinitas komunikasi kepala sekolah juga mendorong guru untuk melakukan gebrakan baru di dunia pendidikan, hal ini disampaikan oleh ibu guru Marjulis, SH :

"Biasanya setiap satu kali dalam sebulan kita ada rapat atau semacam koordinasi. Membicarakan hal-hal yang memang menjadi fokus kami di sekolah. kepala sekolah sangat terbuka terhadap beraneka ragam aspirasi guru yang disampaikan disini. aspirasi tersebutlah yang beliau jadikan semacam data atau bahan evaluasi untuk membuat kebijakan yang baik, pada kesempatan ini pun beliau selalu mengatakan guru harus berani membuat gebrakan baru yang inovatif agar beda dari sekolah lain, pernyataan beliau ini membuat guru menjadi terbuka pemikiran dan kreativitas mereka untuk gebrakan baru di dunia pendidikan khususnya di SMP Negeri 4 Sungai Penuh" (MJ. Guru, wawancara, 6 Januari 2025)

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala sekolah SMP Negeri 4 Sungai Penuh berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Pengaruh ini muncul melalui beberapa faktor kunci, seperti perumusan visi dan misi sekolah, komunikasi yang efektif, kemampuan dalam merangsang intelektualitas guru, pemberian ruang untuk kreativitas, pelibatan seluruh unsur sekolah dalam pengambilan keputusan, serta pemberdayaan komunitas sekolah dalam membangun perubahan secara kolektif. Gaya kepemimpinan ini menunjukkan bahwa kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pengelola, melainkan juga sebagai inspirator perubahan yang membawa arah baru bagi kemajuan pendidikan di sekolah tersebut.

Salah satu ciri utama kepemimpinan transformasional adalah kemampuannya dalam menciptakan dan mengkomunikasikan visi yang jelas dan inspiratif.

Selain visi dan komunikasi, kepala sekolah juga menunjukkan kemampuan dalam merangsang intelektualitas guru. Melalui pendekatan yang terbuka terhadap inovasi dan dialog reflektif, guru didorong untuk berpikir kritis, mengevaluasi praktik pembelajaran, dan mengembangkan strategi pengajaran yang lebih efektif.

Di samping itu, gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah juga memberikan ruang bagi kreativitas serta partisipasi seluruh komponen sekolah. Ini tidak hanya memperkuat rasa kepemilikan terhadap sekolah, tetapi juga menumbuhkan semangat kerja yang lebih tinggi di kalangan guru.

Terakhir, pemberdayaan komunitas sekolah menjadi indikator lain dari keberhasilan penerapan kepemimpinan transformasional. Kepala Sekolah yang melibatkan seluruh warga sekolah baik guru, siswa, komite sekolah, hingga orang tua dalam membangun visi bersama, sesungguhnya telah menciptakan *learning community* yang adaptif terhadap perubahan.

Dengan demikian, kepemimpinan transformasional yang diterapkan kepala sekolah tidak hanya berdampak pada kinerja guru secara individu, tetapi juga membentuk sistem kerja yang sinergis dan berorientasi pada pencapaian visi bersama. Temuan ini menunjukkan bahwa kepala sekolah yang menjalankan peran sebagai agen perubahan dapat mendorong transformasi budaya kerja, pembelajaran, dan profesionalisme di lingkungan sekolah.

3. Dampak Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 4 Sungai Penuh.

Kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk transformasi sebuah lembaga. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas pembelajaran memiliki efek positif pada peningkatan kinerja guru di sekolah. Berdasarkan hasil Observasi dan wawancara yang penulis lakukan di SMP Negeri 4 Sungai Penuh, Penulis melihat bahwa gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja guru, penerapan gaya kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah SMP Negeri 4 Sungai Penuh tampaknya memberikan dampak yang positif hal ini tampak dari sikap guru kepada kepala sekolah dimana guru tidak sungkan mengkonsultasikan mengenai inovasi baru dalam kegiatan

pembelajaran kepada kepala sekolah, serta berani mengkonsultasi kebijakan kepala sekolah kepada kepala sekolah.

Kepala sekolah pun tidak segan memberikan masukan dan dukungannya kepada guru dalam berbagai hal sehingga guru merasa tidak canggung dan lebih termotivasi dalam mengajar dan meningkatkan kualitas diri, terjalinnya komunikasi dua arah antara bawahan dan atasan seperti ini dengan tidak melupakan etika dalam berkomunikasi antara bawahan dan atasan membuat suasana dan lingkungan menjadi lebih harmonis, sehingga kegiatan positif dan negatif dapat dikonsultasikan dengan atasan tanpa merasa takut atau tertekan. tentunya hal ini menjadi baik bagi perkembangan guru dalam kegiatan pembelajaran, baik perkembangan emosional maupun kreativitas dalam menemukan ide-ide baru dalam mendukung kegiatan pembelajaran.

Senada dengan hasil observasi hasil wawancara penulis juga menunjukkan hal yang hampir sama. Seiring dengan berjalannya kepemimpinan pak Heri selaku kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan transformasional yang beliau terapkan perlahan menunjukkan hasil. diantaranya sebagai berikut :

- a. Memberikan Kesempatan kepada Bawahan untuk Berpartisipasi dalam Proses Perubahan.

Memotivasi guru dalam meningkatkan kemampuan dan menyesuaikan dengan perkembangan pendidikan di era sekarang dan sesuai dengan kebutuhan peserta didik adalah hal yang seringkali dilakukan oleh kepala sekolah.

"Kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan sifat demokratis, dimana kami selaku pendidik/guru diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam perkembangan pendidikan, contohnya beliau mengizinkan kami untuk menerapkan ide-ide dan inovasi terbaru dalam kegiatan pembelajaran, hal tersebut merupakan sebuah kebanggaan bagi kami selaku guru sehingga kami bersemangat untuk terus meningkatkan kinerja kami kearah yang lebih baik"

Pernyataan yang hampir sama juga disampaikan oleh Aizar Utami S,Pd beliau mengatakan sebagai berikut :

"Untuk dapat menghadirkan pembelajaran yang menyenangkan bagi peserta didik para guru diberi ruang seluas-luasnya untuk berkembang melalui berbagai kegiatan yang dapat menunjang performa mengajar, Misalnya jika ada kegiatan webinar atau pelatihan kepala sekolah langsung mengatakan bapak ibu guru silahkan mengikuti pelatihan dan webinar, tanpa harus menunggu kepala sekolah menyuruh atau memerintahkan. karena pengembangan pengetahuan bapak ibu guru tergantung kepada kegigihan dan kemaun guru itu sendiri" (AU. Guru, wawancara, 4 Desember 2024)

Lebih lanjut bapak Marjulis, SH juga menambahkan bahwa :

"Guru Selaku Pendidik Diberi ruang yang lupa untuk melakukan inovasi dalam pembelajaran, tidak hanya itu bahkan kepala sekolah memberikan fasilitas di sekolah untuk mewujudkan inovasi dalam kegiatan pembelajaran, misalnya seperti ketersediaan laptop dan proyektor untuk mengaplikasikan media pembelajaran yang berbasis video atau animasi, menciptakan ruang belajar yang nyaman dan kebutuhan lain yang sekira diperlukan oleh guru dalam pembelajaran yang mampu di support oleh sekolah" (MJ. Guru, wawancara, 10 Desember 2024)

Di sisi lain, Pak Heri Sebagai Kepala sekolah memberikan perspektif pentingnya bersikap aktif dalam merespon perubahan untuk pendidikan. Kepala sekolah harus terus belajar dan menjunjung nilai-nilai kolaborasi serta mengajak guru berkontribusi bagi terwujudnya perubahan yang lebih baik.

Pernyataan diatas disampaikan oleh bapak Kepala Sekolah SMP Negeri 4 Sungai Penuh. yakni :

"Ini juga guru dan sekolah kita sudah mendaftar Sekolah Penggerak. Inilah perubahan yang harus disikapi dengan cepat oleh Kepala sekolah, ya. Harus proaktif, akun belajarnya harus diaktifkan jika tidak bisa ketinggalan. Belum lagi akan ada Kurikulum Merdeka yang mengunggulkan kerjasama, kolaborasi kerja kelompok" (HS. Kepsek, wawancara, 22/11/2024)

Berdasarkan beberapa pernyataan dan hasil wawancara yang telah dianalisis, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah SMP Negeri 4

Sungai Penuh memainkan peran yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja para guru. Pengaruh ini bersifat langsung dan menyeluruh, meliputi peningkatan performa mengajar, penguatan profesionalitas, serta partisipasi aktif guru dalam upaya perubahan di lingkungan sekolah. Sosok kepala sekolah tidak hanya dilihat sebagai manajer administratif, tetapi lebih dari itu sebagai pemimpin transformasional yang mampu membangun perspektif baru di kalangan guru dan mendorong perubahan positif secara berkelanjutan.

Salah satu indikator dari kepemimpinan transformasional yang kuat adalah bagaimana pemimpin mampu menggerakkan bawahannya untuk bekerja berdasarkan visi dan nilai yang diyakininya. Dalam konteks ini, guru-guru di SMP Negeri 4 Sungai Penuh cenderung menjalankan tugasnya sesuai dengan kerangka kerja dan semangat yang dibangun oleh kepala sekolah, baik dalam perencanaan pembelajaran, pengelolaan kelas, maupun dalam keterlibatan mereka pada kegiatan pengembangan diri.

Penguatan profesionalitas guru juga menjadi aspek penting dalam keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah yang memberikan ruang untuk pelatihan, supervisi akademik yang membangun, serta dialog reflektif secara berkala telah menciptakan iklim kerja yang mendukung pertumbuhan profesional guru. Pemberdayaan guru melalui berbagai kegiatan pengembangan profesi mencerminkan bentuk kepemimpinan yang tidak hanya bersifat administratif, melainkan juga edukatif dan inspiratif.

Lebih jauh, peran kepala sekolah dalam mendorong keterlibatan guru pada proses perubahan di sekolah menandakan bahwa kepemimpinan transformasional telah mengakar dalam budaya organisasi sekolah. Guru tidak hanya diposisikan sebagai pelaksana kebijakan, tetapi juga sebagai mitra strategis yang memiliki suara dalam pengambilan keputusan dan perencanaan program sekolah. Dengan

demikian, tercipta lingkungan kerja yang partisipatif dan kolaboratif, yang secara langsung mendorong motivasi dan kinerja guru.

Dengan semua indikator tersebut, terlihat bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berperan penting dalam membentuk atmosfer kerja yang sehat dan produktif. Melalui teladan, dukungan moral, dan kesempatan yang diberikan kepada guru untuk berkembang, kepala sekolah telah menciptakan sistem yang memungkinkan transformasi pendidikan di tingkat satuan pendidikan.

b. Mendorong Bawahan untuk Saling Mendukung dalam mencapai tujuan organisasi sekolah

Selama kepemimpinan pak Heri sebagai kepala sekolah pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 4 Sungai Penuh dikenal sangat kompak dalam mencapai tujuan organisasi sekolah, hal ini tidak mungkin terjadi tanpa campur tangan dari pemimpin sekolah. pernyataan tersebut disampaikan oleh Waka Bidang Kurikulum yaitu :

" Kepala sekolah selalu mengatakan bahwa guru yang sudah mengikuti PPG tentunya sudah bertambah ilmunya, maka daripada itu harus bersedia berbagi ilmu kepada guru lain yang belum mengikuti PPG, mengenai perkembangan pengetahuan keguruan yang didapat dapat di share kepada guru lain untuk bisa diterapkan dalam kegiatan pembelajaran"

Berikutnya dengan pernyataan yang hampir sama juga disampaikan oleh Ibu Ratna, S.Pd beliau mengatakan:

" Kepala sekolah selalu menekankan kepada kami guru yang ada di SMP Negeri 4 Sungai Penuh untuk selalu berbagi informasi dan literasi mengenai hal-hal yang bersangkutan dengan peningkatan kinerja guru dan pengembangan keahlian keguruan, sehingga tidak ada rekan yang merasa ditinggalkan atau tidak mendapatkan informasi, hal tersebut dilakukan untuk menjaga kekompakan dan kepedulian antar guru dan tenaga kependidikan" (RT. Guru, wawancara, 10/12/2024)

Untuk menggali informasi lebih lanjut penulis juga mewawancarai ibu Aisahardianti, S.Pd, Gr, beliau mengatakan:

"Semenjak kepemimpinan sekarang kami di sekolah tenaga pendidik dan kependidikan memang terasa lebih akrab dan kompak, kepala sekolah hampir disela-sela waktu istirahat di ruang guru terkadang selalu menanyakan perkembangan terkait pembelajaran dan pengajaran, terkadang dari aspirasi yang beliau dengar beliau tampung dan beliau evaluasi kemudian untuk guru yang beliau anggap mampu dengan pengetahuan yang lebih baik beliau dorong untuk berbagi ilmu dengan guru lain, dan membimbing agar literasi dan pengetahuan rekan-rekan dapat bertambah, beliau juga selalu mengatakan untuk selalu menjaga hubungan interpersonal sesama rekan sejawat karena kata beliau sebuah organisasi dapat berjalan dengan baik diawali dengan hubungan dan komunikasi interpersonal sesama anggotanya yang baik" (AI. Guru, wawancara, 05/12/24)

Sebagai pemimpin kepala sekolah harus profesional dalam memberikan keputusan arahan dan kebijakan, profesional dan mengayomi tanpa membedakan satu dan lain bawahannya.

" Saya selama memimpin di SMP Negeri 4 Sungai penuh selalu berusaha bersikap profesional, memberikan contoh bagaimana merangkul dan mengayomi dengan tidak memilah atau pandang bulu, disetiap ada kesempatan saya selalu mengajak guru dan tenaga kependidikan lain untuk selalu kompak dalam meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan pendidikan atau tujuan organisasi sekolah " (HS. Kepsek, wawancara, 22/11/24)

Berdasarkan kutipan wawancara yang telah dianalisis, dapat disimpulkan bahwa tradisi saling mendukung, saling mengingatkan satu sama lain, serta kerja sama yang kuat di antara para guru di SMP Negeri 4 Sungai Penuh mencerminkan terbentuknya budaya kerja yang positif. Budaya ini tidak terbentuk secara instan, melainkan merupakan hasil dari pengaruh kepemimpinan kepala sekolah yang menerapkan pendekatan transformasional dalam membangun hubungan interpersonal yang sehat dan mendorong keterlibatan aktif seluruh anggota tim. Nilai-nilai seperti dukungan timbal balik dan partisipasi kolektif berperan penting dalam menciptakan loyalitas dan keterikatan terhadap organisasi.

Keterlibatan kerja yang tinggi juga merupakan indikator dari loyalitas dan komitmen terhadap organisasi. Ketika guru merasa

menjadi bagian dari komunitas yang mendukung, mereka akan lebih cenderung menunjukkan dedikasi, tanggung jawab, dan keinginan untuk berkontribusi pada kemajuan sekolah.

Dalam konteks ini, pemimpin khususnya kepala sekolah memainkan peran penting dalam membentuk budaya organisasi yang kolaboratif dan suportif. Kepala sekolah yang membangun nilai-nilai tersebut akan menciptakan suasana kerja yang mendorong keterlibatan guru, yang pada gilirannya berdampak langsung pada peningkatan kinerja dan loyalitas mereka terhadap sekolah.

Dengan demikian, tradisi saling mendukung dan bekerja sama yang tumbuh di lingkungan SMP Negeri 4 Sungai Penuh bukan hanya hasil dari interaksi antarindividu, tetapi juga merupakan manifestasi dari gaya kepemimpinan yang menekankan nilai-nilai transformasional. Keterlibatan guru yang lahir dari lingkungan kerja yang sehat dan inklusif menjadi pondasi penting dalam membangun sekolah yang adaptif dan berdaya saing.

- c. Membuka Peluang *Feedback* Positif Bagi Semua Pihak yang Terlibat dalam Perubahan.

Dampak kepemimpinan transformasional kepala SMP Negeri 4 Sungai Penuh ditunjukkan dengan memberi peluang *feedback* bagi kolega untuk menuju transformasi lembaga secara keseluruhan. Para guru saling memberi ruang untuk bertukar ide dan gagasan untuk menemukan titik temu bagi kemaslahatan bersama.

Sebagaimana kutipan wawancara penulis kepada ibu Aizar Utami S,Pd. sebagai berikut :

“Kalau Bapak kepala sekolah itu enak diajak *sharing*. Jadi, tidak harus beliau minta A kita harus kerjakan A. tidak seperti itu. Jadi, kita punya ide apa lalu kita sampaikan. nanti akhirnya kita *sharing*, bagaimana titik temunya" (AU. Guru, wawancara, 04/12/24)

Sosok kepala Sekolah SMP Negeri 4 Sungai Penuh dikenal sangat terbuka terhadap masukan dan menampilkan sikap *humble* dalam menerapkan kepemimpinannya. Menurut beliau menjaga komunikasi antar guru sangat penting. Hal tersebut dilakukan dalam rangka membangun tradisi positif dalam memelihara hubungan kekeluargaan di sekolah.

"Untuk segala hal yang baru, selalu disampaikan oleh Kepala sekolah. Jadi, kita-kita di sini harus sama-sama bergerak sama. kepala sekolah ini juga tidak pernah sungkan untuk minta saran bahkan kritikan yang membangun"

"Mengenai kebijakan sekolah memang kepala sekolah yang mengambil keputusan namun beliau juga tidak sungkan meminta masukan teman-teman jika dibutuhkan, sebisa mungkin kita terus menjaga komunikasi dalam hal apapun di sekolah."

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Aizar Utami, S.Pd. (Guru, wawancara, 04/12/24), dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah SMP Negeri 4 Sungai Penuh menunjukkan gaya kepemimpinan yang sangat terbuka dan inklusif, di mana para guru diberikan ruang untuk menyampaikan ide dan gagasan mereka. Kepala sekolah tidak hanya memberikan instruksi yang bersifat top-down, tetapi mendorong adanya komunikasi dua arah yang memungkinkan pertukaran pendapat untuk mencari titik temu demi kemaslahatan bersama. Hal ini menunjukkan penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang menekankan pentingnya keterlibatan semua pihak dalam proses perubahan organisasi.

Sikap kepala sekolah yang terbuka terhadap masukan dan kritik menunjukkan bahwa dia tidak hanya berfungsi sebagai pengambil keputusan utama, tetapi juga sebagai fasilitator yang mendukung kolaborasi dan feedback positif. Kepala sekolah yang secara aktif meminta saran atau kritik dari para guru menciptakan budaya organisasi yang partisipatif, yang meningkatkan rasa kepemilikan terhadap perubahan yang terjadi.

Dalam konteks ini, kepala sekolah SMP Negeri 4 Sungai Penuh berhasil membangun tradisi komunikasi yang positif dan membuka

peluang bagi semua pihak untuk memberikan kontribusi mereka. Hal ini menjadi landasan bagi para guru untuk merasa lebih dihargai dan berpartisipasi aktif dalam pembangunan sekolah.

Selain itu, keterbukaan terhadap umpan balik juga dapat meningkatkan komitmen guru terhadap visi dan misi sekolah. Ketika para guru merasa bahwa suara mereka didengar dan dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan, mereka akan merasa lebih loyal dan berkomitmen terhadap tujuan organisasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka.

Dari wawancara dan teori-teori di atas, jelas bahwa kepala sekolah di SMP Negeri 4 Sungai Penuh telah berhasil menciptakan suasana yang mendukung komunikasi terbuka dan kolaborasi di antara guru. Dengan demikian, tidak hanya feedback positif yang diberikan oleh kepala sekolah kepada para guru, tetapi juga antara guru itu sendiri, yang memungkinkan terciptanya sinergi dalam mencapai tujuan bersama.

d. Sensitif Terhadap *Outcomes* Proses Pengembangan dan Menciptakan Kondisi yang Kondusif Bagi *Feedback* yang Dibutuhkan

Pada awal pelantikan Pak heri sebagai kepala SMP Negeri 4 Sungai Penuh, beliau mencoba mengamati dan mempelajari segala hal yang berkaitan dengan manajemen sekolah serta mengembangkan apa yang telah dibangun oleh sebelumnya.

Seiring berjalannya waktu, kepemimpinan beliau mendapatkan apresiasi yang baik. Beliau dikenal sebagai pemimpin yang memiliki kepekaan sehingga dapat mengetahui kebutuhan pengikut maupun organisasi. Pada periode kepemimpinan kepala SMP Negeri 4 saat ini, ada kemajuan yang telah dicapai khususnya dalam penambahan jumlah siswa, guru, dan infrastruktur yang menunjang proses pembelajaran serta prestasi lainnya. Berikut pernyataan beberapa guru mengenai hal tersebut:

“Lebih ke fasilitas pembangunan ya. Supaya anak-anak bisa *eksplora* saat belajar gak di ruang kelas saja.”

“Alhamdulillah ketika Pak Heri sebagai Kepala Sekolah SMP Negeri 4 Sungai Penuh semakin berkembang. Banyak peningkatan di bidang fisik yang sangat menunjang aktivitas belajar anak-anak. Kalo akademik masih berproses ya karena banyak pergantian guru.” (Guru, wawancara)

Di tengah-tengah pengembangan sekolah, kepala Sekolah menciptakan kondisi atau atmosfer yang memungkinkan semua guru menyuarakan aspirasi, ide gagasan sehingga para guru menjadi terbuka, aktif, kolaboratif dan kritis pada pekerjaan serta pengembangan sekolah.

“bapak kepala suka bilang dalam rapat, meskipun tiap-tiap guru memiliki prioritas tugas yang berbeda namun harus kompak, saling peduli dan saling membantu, mba. Karena kan kita sejatinya ini dalam satu rumah jadi harus menjaga sikap saling tadi”

"Kepala sekolah selalu mengajak untuk tetap kompak saling support dalam pengembangan karir dan kinerja, serta dalam pelaksanaan pembelajaran"

Berdasarkan keterangan dari Bapak Kepala Sekolah SMP Negeri 4 Sungai Penuh, kegiatan kepemimpinan yang diterapkan berjalan sebagaimana mestinya. Hal ini menunjukkan bahwa segala bentuk instruksi, nilai-nilai, dan perspektif yang ditampilkan oleh pemimpin dapat dipahami dan diikuti oleh para guru. Kepala sekolah yang efektif tidak hanya memberikan arahan yang jelas, tetapi juga memastikan bahwa visi, misi, dan tujuan sekolah dapat diterima dan dipahami oleh seluruh anggota tim, dalam hal ini para guru. Kepemimpinan yang demikian menciptakan rasa kepemilikan dan tanggung jawab bersama dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala sekolah SMP Negeri 4 Sungai Penuh dapat dilihat dari kemampuan beliau untuk memotivasi dan menginspirasi para guru. Pemimpin transformasional tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga menciptakan motivasi intrinsik pada pengikutnya untuk

mencapai tujuan bersama. Kepala sekolah yang mampu menyampaikan instruksi dan nilai-nilai dengan cara yang jelas, sekaligus memberikan inspirasi, dapat meningkatkan keterlibatan dan loyalitas para guru terhadap sekolah.

Selain itu, pendekatan kepala sekolah yang mengutamakan komunikasi yang efektif juga tercermin dari penekanan beliau pada pentingnya memastikan bahwa nilai-nilai yang diterapkan di sekolah dipahami oleh para guru. Kepala sekolah yang memperlakukan para guru sebagai mitra dalam pengambilan keputusan akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan partisipatif, yang mendukung pengembangan profesionalisme dan kinerja yang lebih baik.

Lebih lanjut, dalam konteks kepemimpinan yang dapat diikuti dan dipahami, pemberian ruang bagi guru untuk berinteraksi dan berkolaborasi dalam mencapai tujuan organisasi sangat penting. Hal ini sesuai dengan teori *transformational leadership* yang menyatakan bahwa pemimpin yang baik mampu memberikan arahan yang jelas sekaligus memberikan kesempatan untuk setiap anggota tim untuk terlibat dalam pengambilan keputusan. Ketika para guru merasa diberdayakan untuk berkontribusi dalam menentukan arah sekolah, mereka akan lebih termotivasi untuk mewujudkan tujuan tersebut.

Dengan demikian, kepala sekolah SMP Negeri 4 Sungai Penuh telah menunjukkan karakteristik kepemimpinan yang dapat menginspirasi dan memotivasi para guru untuk berkolaborasi dalam mencapai tujuan bersama. Melalui komunikasi yang jelas dan pemahaman yang mendalam tentang nilai-nilai organisasi, kepala sekolah berhasil menciptakan suasana yang kondusif untuk perkembangan profesionalisme guru dan peningkatan kinerja sekolah.

Dalam konteks pengajaran di sekolah, kepala sekolah berupaya untuk merancang dan mengimplementasikan berbagai program serta kebijakan yang mendukung peningkatan kinerja guru. Dengan demikian, para guru menerima dukungan yang diperlukan untuk

berkembang secara profesional dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kemajuan sekolah.

Ketika guru merasakan kenyamanan dan memperoleh dukungan penuh dari kepala sekolah, mereka akan cenderung termotivasi untuk bekerja dengan optimal, sehingga pada gilirannya mereka dapat memberikan pelayanan pendidikan yang terbaik bagi peserta didik. Pendekatan ini mencerminkan pentingnya peran pemimpin dalam menciptakan lingkungan yang kondusif bagi peningkatan kinerja tenaga pendidik, yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap kualitas pendidikan yang diberikan.

Lebih dari sekadar memberikan instruksi, seorang kepala sekolah yang inspiratif bertindak sebagai fasilitator pertumbuhan profesional, membuka ruang dialog, serta memberi kepercayaan kepada guru untuk berinovasi dalam pembelajaran. Iklim kerja yang penuh dukungan ini akan mendorong guru merasa dihargai dan memiliki peran penting dalam pencapaian visi sekolah. Seperti halnya tanaman yang tumbuh subur di tanah yang kaya nutrisi, guru pun akan berkembang secara optimal dalam lingkungan yang menghargai aspirasi dan mendorong kolaborasi. Akibatnya, semangat kerja meningkat, inisiatif mengajar menjadi lebih kreatif, dan proses pembelajaran di kelas pun menjadi lebih bermakna bagi siswa. Dengan kata lain, keberhasilan sekolah bukan hanya ditentukan oleh kebijakan semata, tetapi oleh kualitas hubungan antara pemimpin dan pendidiknya.

C. Pembahasan

1. Implementasi Gaya Kepemimpinan Transformasional oleh Kepala Sekolah di SMP Negeri 4 Sungai Penuh.

Pemimpin pada hakikatnya adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain dengan menggunakan kekuasaan. Dalam kedudukannya, pemimpin memiliki kekuasaan untuk menggerakkan dan mempengaruhi bawahannya berkaitan dengan tugas-

tugas yang harus dilaksanakan. Pada tahap pemberian tugas, pemimpin harus memberikan arahan dan bimbingan yang jelas agar bawahan dengan mudah dapat melaksanakan tugasnya serta memperoleh hasil sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan merupakan masalah sosial yang di dalamnya terjadi interaksi antara pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin untuk mencapai tujuan bersama, baik dengan cara mempengaruhi, membujuk, memotivasi, maupun mengkoordinasi. Dari sini, dapat dipahami bahwa tugas seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya tidak hanya terbatas pada kemampuannya dalam melaksanakan program-program, tetapi melibatkan seluruh lapisan organisasi, anggota, atau masyarakat untuk ikut berperan aktif sehingga mereka memberikan kontribusi yang positif dalam usaha mencapai tujuan (Basri Hasan, 2015:12-14).

Gaya kepemimpinan transformasional kepala Sekolah SMP Negeri 4 Sungai Penuh yang diterapkan kepada guru dalam meningkatkan kinerja guru yang *Pertama*, dengan memberikan arahan, bimbingan yang jelas dan mempengaruhinya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh sekolah. Adapun arahan dan bimbingan yang diberikan oleh kepala Sekolah berupa evaluasi yang dilakukan setiap bulan dua kali, isinya dalam evaluasi itu berupa perbaikan kinerja guru dan memotivasi kinerja guru untuk menjadi yang lebih baik lagi.

Kedua, menjaga interaksi antara kepala sekolah dengan tenaga pendidik atau guru untuk mencapai tujuan bersama serta meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertugas memimpin dan mengawasi guru dalam melakukan kerjanya. Kepala sekolah menjadi teladan yang baik bagi bawahannya agar guru tersebut dapat mencontoh apa yang dilakukan oleh kepala sekolahnya. kepala sekolah menjaga interaksi dengan guru agar supaya menjadi panutan bagi semua guru untuk melakukan kinerja sesuai harapan bersama.

Ketiga, melakukan pendekatan pada guru dengan melakukan komunikasi interpersonal dan terarah dan memberikan ruang lingkup untuk

guru menyalurkan aspirasi dan ide-ide kreatif dalam menunjang kegiatan belajar dan pembelajaran demi tercapainya tujuan organisasi sekolah.

Keempat, menciptakan lingkungan yang nyaman dengan melengkapi fasilitas sekolah dengan sarana dan prasarana yang disesuaikan dengan kebutuhan untuk mendukung kegiatan pembelajaran serta aktivitas dan kinerja guru.

Hasil penelitian di atas senada dengan teori yang diungkapkan oleh Mulyasa (2011:24) yang mengungkapkan kriteria kepemimpinan sekolah yang efektif sebagai berikut: 1) Kepala sekolah harus mampu memberdayakan guru-guru untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, lancar, dan produktif; 2) Kepala sekolah harus dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan; 3) Kepala sekolah harus mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat; 4) Kepala sekolah harus berhasil menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan guru dan pegawai; 5) Kepala sekolah harus bekerja dengan tim manajemen; 6) Kepala sekolah harus berhasil mewujudkan tujuan sekolah secara produktif sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Mulyasa mengenai kepemimpinan kepala sekolah yang efektif di atas, dapat disimpulkan bahwa kepala SMP Negeri 4 Sungai Penuh melalui gaya kepemimpinan Transformasionalnya telah menunjukkan kepemimpinan yang efektif. Hal ini dapat dilihat dari:

- 1) Arahan dan bimbingan yang jelas untuk mencapai tujuan bersama

Gaya kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan kepala sekolah dalam memberikan arahan dan evaluasi secara rutin sangat sesuai dengan pandangan Mulyasa (2013: 111) yang menyatakan bahwa, “Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan harus mampu memberdayakan guru, membimbing, dan memberikan motivasi agar dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional.”

Evaluasi dua kali sebulan menjadi bentuk pemberdayaan dan bimbingan yang mendorong guru untuk terus meningkatkan kinerja.

Pendapat ini selaras dengan pandangan modern seperti yang dikemukakan oleh Northouse (2021:195) bahwa pemimpin transformasional memotivasi pengikut untuk berkomitmen terhadap visi bersama dan mendukung mereka melalui pelatihan dan mentoring.

2) Interaksi dan keteladanan dalam kepemimpinan

Kepala sekolah yang menjaga interaksi positif dan menjadi panutan bagi guru mencerminkan dimensi idealized influence dalam kepemimpinan transformasional. Mulyasa (2013: 118) menjelaskan bahwa, “Kepala sekolah harus menjadi teladan dalam perilaku, sikap, dan integritas, karena keberhasilannya banyak ditentukan oleh sejauh mana guru menjadikannya panutan.”

Hal ini didukung oleh Antonakis dan Day (2018: 108) yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional bertindak sebagai panutan kuat dan memperoleh kepercayaan dari pengikutnya.

3) Komunikasi interpersonal dan ruang kreatif bagi guru

Kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan dengan membuka ruang komunikasi dan ide kreatif sejalan dengan pandangan Mulyasa (2013:113), “Kepala sekolah harus memberikan kesempatan kepada guru untuk berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan dan pengembangan kurikulum, sebagai bagian dari pemberdayaan dan pengembangan profesional.”

Ini konsisten dengan teori dari Cavazotte, Moreno, dan Hickmann (2019:136), bahwa pemimpin transformasional memperhatikan perkembangan setiap individu melalui bimbingan dan dukungan.

4) Menciptakan lingkungan yang nyaman dan mendukung kinerja

Fasilitas yang lengkap sebagai pendukung kinerja guru juga merupakan bagian dari peran kepala sekolah. Mulyasa (2013:115) menegaskan, “Kepala sekolah bertanggung jawab menciptakan

lingkungan belajar yang kondusif, termasuk menyediakan sarana dan prasarana yang sesuai dengan kebutuhan pembelajaran.”

Hal ini diperkuat oleh Breevaart dan Bakker (2018: 204), yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional mendorong kapasitas intelektual guru dengan menciptakan kondisi yang mendukung pemikiran baru dan penyelesaian masalah kreatif.

2. Faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 4 Sungai Penuh.

a. Merumuskan Sasaran Jangka Panjang atau Tujuan-Tujuan Organisasi

Pemimpin transformasional mampu menentukan sasaran, menyusun tujuan yang bersifat jangka pendek maupun jangka panjang untuk mencapai tujuan yang dicita-citakan. Untuk itu, seorang pemimpin harus memahami visi misi lembaga yang ia pimpin secara utuh dan dapat menggambarkan tujuan yang dimaksud kepada pengikutnya. Adapun aktivitas kepemimpinan yang dilakukan kepala SMP Negeri 4 Sungai Penuh, diantaranya menyusun RKT sekolah, mengadakan koordinasi, masing-masing standar menyusun tugas tim; menyusun jadwal supervisi pembelajaran dan mengadakan evaluasi. Membangkitkan komitmen untuk membangun nilai-nilai organisasi sekolah dengan kesadarannya sendiri, mengembangkan visi sekolah, melakukan perubahan perubahan, dan mencari terobosan-terobosan baru untuk meningkatkan produktivitas sekolah. Visi misi yang diterapkan pada sekolah itu sebagai bukti kesadaran semua warga sekolah lebih komitmen untuk meningkatkan kinerja guru.

b. Membangun Komunikasi

Dalam kepemimpinan apapun, pendekatan komunikasi menjadi penting dalam menyampaikan pesan-pesan yang berkaitan dengan budaya nilai-nilai inti sebuah organisasi. Pesan-pesan ini sangat penting bagi pemangku kepentingan utama seperti guru, siswa, orang tua,

yayasan, masyarakat sekitar dan mitra kerjasama. Komunikasi kepemimpinan dapat menjadi salah satu pendorong terbesar bagi keberhasilan organisasi yang sukses. Komunikasi kepala SMP Negeri 4 Sungai Penuh banyak dilakukan dengan membuka ruang diskusi, saling berinteraksi dalam aktivitas formal maupun informal, menampilkan sikap open dengan ide dan masukan, serta menciptakan hubungan yang kuat dengan tim untuk perubahan yang lebih baik.

c. Pendekatan kepemimpinan dalam interaksi

Pendekatan kepemimpinan transformasional SMP Negeri 4 Sungai Penuh dilakukan dengan metode keteladanan dan pembiasaan. Sebagai lembaga pendidikan harus mencerminkan nilai-nilai mulia dalam menjalankan aktivitas pendidikan, pembelajaran di sekolah.

Kepala sekolah SMP Negeri 4 Sungai Penuh meyakini bahwa pendekatan keteladanan yang berbasis penguatan nilai-nilai Islam akan sangat berdampak positif bagi guru dan peserta didik. Pendekatan keteladanan tidak dapat berdiri sendiri. Tapi, diintegrasikan dengan pendekatan yang lain, diantaranya pendekatan kekeluargaan, sosial, dan keilmuan. Untuk itulah kepala SMP negeri 4 Sungai penuh selalu melakukan interaksi dengan memperhatikan nilai dan norma sebagai pemimpin menjalin hubungan interpersonal dan komunikasi yang baik agar tercipta lingkungan kerja yang nyaman dalam bertukar pikiran dan berbagi ide dalam mencapai tujuan yakni meningkatkan kinerja guru.

d. Membangun kekuatan internal dan eksternal

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan penulis menemukan bahwa penguatan SDM pendidik dan tenaga kependidikan adalah hal yang dilakukan dan diberi keluasaan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi sekolah, kepala sekolah selalu menekankan kepada guru untuk selalu memperdalam dan menambah literasi mengenai hal-hal yang bersangkutan dengan kinerja guru.

Kepemimpinan transformasional menjadi penting dalam strategi kepemimpinan transformasional. Stimulasi kepemimpinan ini dapat berdampak positif pada efektivitas kepemimpinan dalam membangun pembelajaran dan kolaborasi bagi tim. Dengan mengadopsi strategi kepemimpinan transformasional, para pemimpin dapat meningkatkan kinerja melalui pemberdayaan sumber daya manusia dan memungkinkan mewujudkan perubahan organisasi.

Temuan hasil penelitian di atas selaras dengan teori faktor-faktor gaya kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Subhan (2022:13) mengemukakan faktor-faktor gaya kepemimpinan transformasional adalah:

1. Pengalaman Pribadi

Pengalaman hidup dan kerja seorang individu dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan. Pengalaman sebagai anggota tim, pengalaman dalam menghadapi tantangan kepemimpinan, dan pengalaman belajar dari pemimpin sebelumnya dapat membentuk preferensi dan pendekatan kepemimpinan individu. Hal tersebut berdasarkan observasi dan wawancara yang penulis lakukan sudah dilakukan oleh kepala sekolah SMP Negeri 4 Sungai Penuh. Guru maupun staf juga mengatakan bahwa pengalaman pribadi beliau sebagai kepala sekolah membuat beliau selalu berinovasi dalam menemukan dan menerapkan gaya kepemimpinan yang cocok dan sesuai selama beliau menjabat.

2. Nilai dan kepercayaan

Nilai-nilai dan kepercayaan juga berperan dalam pemilihan gaya kepemimpinan. Nilai seperti integritas, keadilan dan keberlanjutan dapat mempengaruhi pilihan seseorang dalam mengembangkan gaya kepemimpinan yang konsisten dengan nilai-nilai tersebut.

3. Kepribadian dan karakteristik pribadi

Kepribadian individu memiliki peran penting dalam pemilihan gaya kepemimpinan. Sifat-sifat kepribadian seperti kepercayaan diri,

ekstroversi, kebijaksanaan dan orientasi terhadap tugas atau hubungan dapat membentuk preferensi dan gaya kepemimpinan seseorang

4. Konteks dan tugas kepemimpinan

Konteks organisasi, tugas kepemimpinan, dan karakteristik tim yang dipimpin juga mempengaruhi pemilihan gaya kepemimpinan.

3. Dampak Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 4 Sungai Penuh.

a. Memberikan Kesempatan Kepada Bawahan Untuk Berpartisipasi Dalam Proses Perubahan

Kepemimpinan transformasional mengutamakan kerja sama, karena tidak akan ada pemimpin tanpa orang lain, dan aktivitas kepemimpinan adalah kumpulan orang yang bekerja sama untuk mencapai perubahan yang lebih baik. Sebuah tim yang dibentuk melalui kepemimpinan transformasional adalah tim yang dapat bekerja sama, percaya satu sama lain, mendukung satu sama lain, menghargai satu sama lain, dan berkontribusi satu sama lain untuk kemajuan organisasi.

Semakin banyak kemajuan yang terlihat di SMP Negeri 4 Sungai Penuh di bawah kepemimpinan bapak Herry Salah satu kemajuan tersebut adalah pembentukan lingkungan pembelajaran yang menyenangkan, mendapatkan pengakuan dari wali murid memberikan ruang berproses yang luas untuk guru, dan menciptakan lingkungan yang memotivasi untuk transformasi.

b. Mendorong bawahan untuk saling mendukung dalam mencapai tujuan organisasi sekolah

Kepala Sekolah SMP Negeri 4 Sungai Penuh berusaha untuk mengubah nilai kepemimpinan dengan menciptakan budaya kerja yang lebih baik, yang mencakup rasa saling membutuhkan dan memelihara komunikasi dan kerjasama di antara pendidik di sekolah. Oleh karena itu, pemimpin sekolah dapat membangun kepercayaan tim, internalisasi

nilai keteladanan, mengingatkan satu sama lain dalam menanggapi kebijakan yang berubah, dan menumbuhkan budaya kerjasama yang mendorong prestasi sekolah dan peningkatan kinerja guru.

- c. Membuka peluang *feedback* positif bagi semua pihak yang terlibat dalam perubahan.

Kepemimpinan harus dapat membangun dan mempertahankan budaya positif dalam organisasi. Dengan kata lain, seorang pemimpin mempertimbangkan kepercayaan sebagai sarana untuk membangun komitmen. Untuk memungkinkan tim mencapai transformasi yang progresif.

Dalam proses transformasi, seorang pemimpin yang baik memungkinkan kepemimpinan dalam berbagai cara, seperti mendorong tim untuk berpartisipasi dan mengamati peristiwa di sekitarnya. Untuk mencapai hal ini, pemimpin transformasional harus memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik saat berbicara tentang ide dan tujuan organisasi. Kepemimpinan transformasional yang efektif membutuhkan budaya diskusi profesional, pola komunikasi yang tegas tetapi santai, dan sikap terbuka terhadap kritik dan saran.

Kepala Sekolah SMP Negeri 4 Sungai Penuh dikenal sangat terbuka terhadap masukan dan menampilkan sikap *humble* dalam menerapkan kepemimpinannya. Menurut beliau menjaga komunikasi antar guru sangat penting. Hal tersebut dilakukan dalam rangka membangun tradisi positif dalam memelihara hubungan kekeluargaan di sekolah.

- d. Sensitif Terhadap *Outcomes* Proses Pengembangan dan Menciptakan Kondisi yang Kondusif Bagi *Feedback* yang Dibutuhkan

Salah satu efek kepemimpinan transformasional adalah bahwa pemimpin dan pengikut bertanggung jawab untuk menentukan program sekolah berdasarkan nilai atau budaya yang telah diterapkan pemimpin. Ini menentukan apakah program tersebut telah mencapai tujuan atau tidak. Jika harapan-harapan tersebut tidak mencapai hasil yang

diinginkan, evaluasi program akan dilakukan untuk memastikan bahwa nilai-nilai dasar yang telah disepakati tidak berubah. Selain itu, selama kepemimpinan bapak Herri sebagai Kepala sekolah SMP Negeri 4 Sungai penuh, terjadi kemajuan dalam bidang infrastruktur dengan tujuan agar para peserta didik dapat belajar dengan nyaman, terdapat peningkatan jumlah murid dan guru, terdapat perencanaan sarana dan prasarana secara bertahap, terbangun rasa kepedulian untuk memajukan sekolah dan meningkatnya kinerja guru.

Pembahasan diatas sesuai dengan teori mengenai manfaat kepemimpinan menurut Sundari (2022:86) yaitu :

- 1) Menghargai hubungan pribadi dengan tim
- 2) Memfasilitasi pencapaian tujuan, melalui tujuan struktur yang jelas
- 3) Menjadi efisien dalam organisasi yang perlu mengikuti aturan dan regulasi yang ketat
- 4) Kepemimpinan yang efektif memberi organisasi pendekatan holistik untuk menjalankan urusan manajemen secara koheren
- 5) Gaya kepemimpinan yang efektif harus didasarkan pada kriteria objektif.

Namun, metode dapat didefinisikan sesuai dengan keadaan organisasi. Dari uraian mengenai manfaat kepemimpinan diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa kepala sekolah SMP Negeri 4 Sungai penuh dengan gaya kepemimpinan transformasional yang beliau terapkan dari pembahasan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional beliau bermanfaat bagi organisasi yang beliau pimpin dengan menunjukkan ciri terbuka untuk mendengarkan pegawainya dan secara aktif mencoba untuk menemukan solusi tentang pengembangan bakat pegawainya. Seorang pemimpin yang sukses adalah seseorang yang tidak melihat diri mereka sebagai pimpinan, tetapi lebih diartikan sebagai perpanjangan dari pegawai mereka dan mementingkan pengembangan karir pegawainya.

Dampak gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Sungai Penuh terlihat meningkat dalam berbagai aspek kegiatan sekolah, khususnya dalam hal peningkatan kualitas pengajaran, pengembangan profesional guru, serta semangat kolaboratif dalam menjalankan tugas. Gaya kepemimpinan ini ditandai dengan kemampuan kepala sekolah untuk menginspirasi, memotivasi, dan membangun hubungan yang kuat dengan para guru. Dalam praktiknya, kepala sekolah tidak hanya menjadi pengarah, tetapi juga menjadi teladan dan mitra kerja yang membuka ruang dialog dan kolaborasi. Hal ini sesuai dengan pandangan Bass dan Riggio (2006:5) yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional menggerakkan pengikutnya untuk melampaui kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi melalui pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual.

Di SMP Negeri 4 Sungai Penuh, kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala sekolah menunjukkan penekanan yang kuat pada pengembangan kapasitas individu guru. Perhatian ini melampaui sekadar pemenuhan kebutuhan rutin, melainkan berfokus pada identifikasi potensi unik setiap pendidik dan penyediaan dukungan yang dipersonalisasi untuk memaksimalkan pertumbuhan profesional mereka. Kepala sekolah secara proaktif menawarkan bimbingan, mentoring, dan peluang pelatihan yang relevan dengan minat dan area pengembangan yang diidentifikasi. Investasi dalam pengembangan diri guru ini tidak hanya meningkatkan kompetensi mereka tetapi juga menumbuhkan rasa memiliki dan loyalitas terhadap institusi.

Sejalan dengan pandangan Leithwood dan Jantzi (2006:204), kepemimpinan transformasional di SMP Negeri 4 Sungai Penuh secara efektif membangun lingkungan kerja yang mendukung dan memberdayakan. Kepala sekolah menciptakan ruang di mana guru merasa aman untuk menyampaikan ide-ide inovatif, mengajukan pertanyaan, dan bahkan menyampaikan kritik konstruktif tanpa merasa terancam. Keterbukaan ini mendorong partisipasi aktif guru dalam proses

pengambilan keputusan strategis yang berkaitan dengan pembelajaran dan pengembangan sekolah. Ketika guru merasa dihargai dan dilibatkan sebagai mitra, mereka cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen untuk mewujudkan visi dan misi sekolah.

Lebih lanjut, kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMP Negeri 4 Sungai Penuh terwujud dalam kemampuannya membangun kohesi dan kolaborasi yang kuat di antara staf pengajar. Melalui komunikasi yang transparan, pertemuan rutin yang produktif, dan inisiatif yang mendorong interaksi positif, kepala sekolah berhasil menciptakan budaya saling percaya dan dukungan. Lingkungan kerja yang kolaboratif ini memfasilitasi pertukaran pengetahuan dan pengalaman antar guru, memungkinkan mereka untuk belajar satu sama lain dan mengembangkan praktik pengajaran yang lebih efektif. Sinergi yang tercipta dalam tim kerja tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional tetapi juga memperkaya kualitas pembelajaran siswa.

Kontribusi signifikan dari kepemimpinan transformasional di SMP Negeri 4 Sungai Penuh juga terlihat dalam upayanya untuk menginspirasi dan memotivasi guru melampaui ekspektasi. Kepala sekolah secara aktif mengkomunikasikan visi sekolah yang jelas dan menarik, serta menanamkan rasa pentingnya peran guru dalam mencapai tujuan tersebut. Dengan memberikan pengakuan dan apresiasi terhadap kinerja yang baik, serta memberikan tantangan yang membangun, kepala sekolah mampu membangkitkan antusiasme dan dedikasi guru. Motivasi intrinsik yang tumbuh dari rasa dihargai dan diinspirasi ini menjadi pendorong utama peningkatan kinerja.

Sebagaimana ditegaskan oleh Breevaart et al. (2014:143), korelasi positif antara kepemimpinan transformasional, keterlibatan kerja, dan kepuasan kerja guru sangat terasa di SMP Negeri 4 Sungai Penuh. Guru yang merasa didukung dalam pengembangan profesional, dilibatkan dalam pengambilan keputusan, dan menjadi bagian dari komunitas yang solid cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan yang lebih tinggi dalam tugas-

tugas mereka. Kepuasan kerja yang meningkat, sebagai hasil dari lingkungan kerja yang positif dan apresiatif, secara langsung berkontribusi pada peningkatan kualitas pengajaran, inovasi dalam praktik pendidikan, dan komitmen terhadap kemajuan sekolah secara keseluruhan.

Dengan demikian, penerapan gaya kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah SMP Negeri 4 Sungai Penuh telah menciptakan dampak yang multidimensi terhadap kinerja guru. Dampak ini mencakup peningkatan motivasi, pengembangan profesionalisme, penguatan kolaborasi tim, dan akhirnya, pencapaian tujuan-tujuan institusional yang lebih efektif. Kepemimpinan yang berorientasi pada pertumbuhan individu, pemberdayaan staf, dan pembangunan budaya positif terbukti menjadi katalisator penting dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang dinamis dan berorientasi pada kualitas.

Sebagai kesimpulan, keberhasilan kepala sekolah SMP Negeri 4 Sungai Penuh dalam mengimplementasikan gaya kepemimpinan transformasional memberikan pelajaran berharga tentang pentingnya peran pemimpin dalam membentuk iklim sekolah yang kondusif bagi pengembangan potensi guru dan peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Fokus pada kebutuhan individu, penciptaan lingkungan yang mendukung, penumbuhan kolaborasi, dan pemberian inspirasi terbukti menjadi elemen kunci dalam mendorong guru untuk memberikan kontribusi terbaik mereka demi kemajuan sekolah dan peningkatan mutu pendidikan.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian mengenai "Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 4 Sungai Penuh " dapat disimpulkan:

1. Gaya kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 4 Sungai Penuh bahwa kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala sekolah SMP Negeri 4 Sungai Penuh sejauh ini menunjukkan dampak perubahan yang baik di sekolah. melalui komunikasi interpersonal yang baik dengan guru, menjadi teladan serta mengelola sumber daya manusia maupun sarana dan prasarana di sekolah dengan baik. Contohnya, memberikan inspirasi, dukungan, arahan dan melengkapi fasilitas sekolah. Sehingga sangat dibutuhkan kerjasama semua pihak sekolah untuk pencapaian tujuan yang diharapkan bersama.
2. Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru melalui beberapa faktor, diantaranya; visi dan misi sekolah, komunikasi yang terarah, kemampuan merangsang intelektualitas, kemampuan menumbuhkan kreativitas, memberi kesempatan kepada semua unsur di sekolah, membangun perubahan dalam organisasi sekolah, memberdayakan seluruh komunitas sekolah.
3. Dampak Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap kinerja Guru di SMP Negeri 4 Sungai Penuh.
 - a) Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berpartisipasi dalam proses perubahan. Kepala Sekolah SMP Negeri 4 Sungai Penuh memiliki pengaruh yang secara langsung terhadap kinerja para guru di sini berusaha bekerja sebagaimana perspektif yang dibangun kepala sekolah dalam berbagai hal, baik dalam performa mengajar, penguatan

profesionalitas guru melalui kegiatan pendukung dan berkontribusi dalam perubahan.

- b) Mendorong bawahan untuk saling mendukung dalam mencapai tujuan organisasi sekolah. Tradisi saling mendukung, saling mengingatkan satu sama lain, serta kerjasama dapat melahirkan sikap keterlibatan guru secara penuh dalam pekerjaan.
- c) Membuka peluang *feedback* positif bagi semua pihak yang terlibat dalam perubahan. Kepala Sekolah SMP Negeri 4 Sungai Penuh dikenal sangat open terhadap masukan dan menampilkan sikap humble dalam menerapkan kepemimpinannya. menjaga komunikasi antar guru sangat penting. Hal tersebut dilakukan dalam rangka membangun tradisi positif dalam memelihara hubungan kekeluargaan di sekolah.
- d) Sensitif terhadap *outcomes* proses pengembangan dan menciptakan kondisi yang kondusif bagi *feedback* yang dibutuhkan. Kepala sekolah mengupayakan berbagai program dan kebijakan yang dapat mendukung kinerja guru dalam pengajaran. Dengan begitu, para guru mendapat support atau dukungan untuk berkembang dan berkontribusi dalam kemajuan sekolah. Jika guru merasa nyaman dan didukung penuh oleh kepala sekolah maka secara tidak langsung mereka akan berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan pelayanan terbaik bagi peserta didik.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh peneliti dan hasil kesimpulan yang peneliti dapatkan yang didukung dengan beberapa teori yang sesuai, penelitian ini berimplikasi pada hal-hal yang bersifat pengembangan khazanah keilmuan maupun praktisnya, yaitu sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini dapat berkontribusi dalam memberikan sumbangsih pemikiran serta informasi mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 4 Sungai Penuh.

2. Hasil penelitian ini memberikan informasi bahwa Kepala sekolah sebagai pemimpin haruslah memiliki gaya kepemimpinan yang dapat mengendalikan dan mempengaruhi bawahannya salah satunya adalah gaya kepemimpinan transformasional, dimana gaya ini diterapkan di SMP Negeri 4 Sungai Penuh, diharapkan mampu memberikan sumbangsih dalam meningkatkan kinerja guru.
3. Implikasi hasil penelitian ini terhadap guru yaitu perlu menjalin komunikasi dan koordinasi yang lebih baik lagi serta memanfaatkan momen yang diberikan oleh kepala sekolah dan sekolah untuk menambah dan mengembangkan wawasan guru dalam rangka meningkatkan kompetensi dan profesionalitas kinerja guru.

C. Saran

Melalui penelitian ini penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Kepala Sekolah

Kepala sekolah diharapkan terus meningkatkan kualitas dan kuantitas perannya sebagai pemimpin, baik dalam aspek manajerial maupun kepemimpinan transformasional. Sebagai pengambil kebijakan strategis, kepala sekolah perlu mengedepankan komunikasi yang terbuka, pengambilan keputusan yang partisipatif, serta keteladanan dalam tindakan. Hal ini penting karena setiap kebijakan yang diambil memiliki dampak langsung maupun tidak langsung terhadap seluruh civitas akademika di sekolah, termasuk guru, tenaga kependidikan, peserta didik, dan bahkan orang tua siswa.

2. Bagi Guru dan Stakeholder Sekolah

Guru sebagai tenaga pendidik serta seluruh stakeholder sekolah diharapkan mampu memahami gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah. Pemahaman ini penting agar tercipta keselarasan visi, misi,

serta strategi dalam menjalankan program-program sekolah. Kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah akan membantu tercapainya sinergi yang baik antar seluruh elemen sekolah demi terwujudnya tujuan organisasi secara optimal.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diperlukan adanya penelitian lanjutan yang lebih mendalam mengenai strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, khususnya melalui pendekatan gaya kepemimpinan transformasional di SMP Negeri 4 Sungai Penuh. Penelitian tersebut dapat difokuskan pada aspek strategi implementasi, hambatan yang dihadapi, dan dampaknya terhadap indikator kinerja guru serta kualitas pembelajaran. Kajian lanjutan ini sangat penting untuk memperkaya referensi ilmiah dan sebagai dasar pengambilan kebijakan pendidikan yang berbasis bukti (*evidence-based*).

DAFTAR PUSTAKA

- Departemen Agama Republik Indonesia. (2005). *Al-Qur'an dan terjemahannya*. Jakarta: Departemen Agama RI.
- Adzkiya, A. (2020). *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, iklim sekolah, dan komitmen profesional guru terhadap kinerja guru (Studi kasus di MTs Ma'arif NU Kabupaten Banyumas)* [Skripsi, Universitas Jenderal Soedirman]. <https://repository.unsoed.ac.id/14318/>
- Agung, S. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), Juli.
- Akif, H. (2015). *Kepemimpinan transformasional berkeadilan gender: Konsep dan implementasi di madrasah*. Samudra Biru.
- Ali, M., & Asrori, M. (2014). *Metodologi dan aplikasi riset pendidikan*. Bumi Aksara.
- Ardana, I. K., Komang, A. A. A., & Mujiati, N. W. (2009). *Perilaku keorganisasian*. Graha Ilmu.
- Arifin, Z. (2012). *Evaluasi pembelajaran*. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Azra, A. (2002). *Paradigma baru pendidikan nasional*. Kompas.
- Bahar, A. S., & Muhith, A. (2013). *Transformational leadership: Ilustrasi di bidang organisasi pendidikan*. PT Grafindo Persada.
- Baharuddin. (2002). *Kepemimpinan pendidikan Islam*. Ar-Ruzz Media.
- Bass, B. M. (1960). *Leadership, psychology, and organizational behavior*. Harper.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Psychology Press.
- Breevaart, K., Bakker, A. B., Hetland, J., Demerouti, E., Olsen, O. K., & Espevik, R. (2014). Daily transactional and transformational leadership and daily employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(1), 138–157. <https://doi.org/10.1111/joop.12041>

- Danim, S. (2013). *Menjadi peneliti kualitatif*. Pustaka Setia.
- Departemen Agama Republik Indonesia. (2005). *Al-Qur'an dan terjemahannya*. Departemen Agama RI.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. (1988). *Kamus besar bahasa Indonesia*. Balai Pustaka.
- Donny Gahral Anwar. (2010). *Pengantar fenomenologi*. Koekoesan.
- Efendi. (n.d.). *Islamic education...*, 205–207.
- García-Morales, V. J., Jiménez-Barrionuevo, M. M., & Gutiérrez-Gutiérrez, L. (2019). Transformational leadership influence on organizational performance through organizational learning and innovation. *Journal of Business Research*, 107, 130–142. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.10.032>
- Hamzah B. Uno, & Lamatenggo, N. (2018). *Tugas guru dalam pembelajaran*. Bumi Aksara.
- Hasan, B. (2014). *Kepemimpinan kepala sekolah*. CV Pustaka Setia.
- Hasan, I. (2002). *Pokok-pokok materi metodologi penelitian dan aplikasinya*. Ghalia Indonesia.
- Hilmiyah, A. (2015). *Kepemimpinan transformasional berkeadilan gender: Konsep dan implementasi di madrasah*. Samudra Biru.
- Husaini, U. (2009). *Manajemen: Teori, praktik dan riset pendidikan*. Bumi Aksara.
- Kotze, R. S. (2009). *Performance*. Prentice Hall.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2006). Transformational school leadership for large-scale reform: Effects on students, teachers, and their classroom practices. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), 201–227. <https://doi.org/10.1080/09243450600565829>
- Lexy, J. M. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Luthfi, T. D. (2024, July 2). Manajemen sekolah adalah kunci sukses siswa, tapi kualitas kepala sekolah di Indonesia meragukan. *The Conversation*. <https://theconversation.com/manajemen-sekolah-adalah-kuncisukses-siswa-tapi-kualitas-kepala-sekolah-di-indonesia-meragukan-129626>

- Luthra, A., & Dahiya, R. (2015). Effective leadership is all about communicating effectively: Connecting leadership and communication. *International Journal of Management & Business Studies*, 5(3), 43–48.
- Masaong, A. K. (2011). *Kepemimpinan berbasis multiple intelligence*. Alfabeta.
- Mesiono, dkk. (2010). *Kepemimpinan dan kewirausahaan*. Perdana Publishing.
- Milenia, F. N., Zulaihati, S., & Sumiati, A. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru (Studi kasus guru akuntansi kejuruan bisnis dan manajemen SMK di Jakarta Pusat). *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 19(1), 1–10. <https://journal.uny.ac.id/index.php/jpakun/article/view/40396>
- Moeloeng, L. J. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Muhadjir, N. (1992). *Perencanaan dan kebijaksanaan pengembangan sumber daya manusia*. Rake Sarasin.
- Muhaimin. (2003). *Paradigma pendidikan Islam: Upaya menyusun epistemologi pendidikan Islam*. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. (2004). *Manajemen berbasis sekolah: Konsep, strategi dan implementasi*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2009). *Menjadi kepala sekolah profesional*. Remaja Rosdakarya.
- Musarofah. (2008). Kinerja guru di MTs Al-Whatoniyah I Cilungup Duren Sawit Jakarta Timur (pp. 18–19). Universitas Islam Syarif Hidayatullah.
- Northouse, P. G. (2019). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). Sage Publications.
- Pearce, C. L., & Conger, J. A. (2003). *Shared leadership: Reframing the hows and whys of leadership*. Sage Publications.
- Raco, J. R. (2010). *Metode penelitian kualitatif*. PT Grasindo.
- Robbins, S. P. (2014). *Perilaku organisasi*. PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P. (2017). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sagala, S. (2010). *Konsep dan makna pembelajaran*. Alfabeta.

- Sallis, E. (2006). *Total quality management in education: Manajemen mutu pendidikan* (A. A. Riyadi & Farurrozi, Trans., 4th ed.). IRCiSoD.
- Septi Andriani, Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The influence of the transformational leadership and work motivation on teachers performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7), 19–29. <https://www.ijstr.org/final-print/july2018/The-Influence-Of-The-Transformational-Leadership-And-Work-Motivation-On-Teachers-Performance.pdf>
- Statistik Persekolahan RSP 2017/2018. (2018).
- Sugiyono. (2016). *Metodologi penelitian kuantitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Supardi. (2014). *Kinerja guru*. PT Raja Grafindo Persada.
- Surya, M. (2004). *Psikologi pembelajaran dan pengajaran*. Pustaka Bany Quraisy.
- Syafaruddin. (2005). *Manajemen pendidikan Islam*. Ciputat Press.
- Syaiful, S. (2010). *Konsep dan makna pembelajaran*. Alfabeta.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Usman, H. (2009). *Manajemen: Teori, praktik dan riset pendidikan*. Bumi Aksara.
- Wahyosumidjo. (2007). *Kepemimpinan kepala sekolah*. PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2008). *Manajemen kinerja*. PT Raja Grafindo Persada.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson Education.
- Zuhairini, et al. (1993). *Filsafat pendidikan Islam*. Bumi Aksara.

Lampiran 1**LEMBARAN OBSERVASI**

OBJEK OBSERVASI	STATUS
1. Profil sekolah SMP Negeri 4 Sungai Penuh.	✓
2. Visi dan Misi Sekolah SMP Negeri 4 Sungai Penuh.	✓
3. Kondisi Tenaga Pendidik, tenaga Kependidikan dan peserta didik SMP Negeri 4 Sungai Penuh.	✓
4. Kondisi sarana dan prasarana di SMP Negeri 4 Sungai Penuh.	✓
5. Gaya Transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu kinerja guru di SMP Negeri 4 Sungai Penuh.	✓
6. Peluang dan tantangan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu kinerja guru	✓

Lampiran 2**PEDOMAN DOKUMENTASI****Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam
Meningkatkan Mutu Kinerja Guru di SMP Negeri 4 Sungai Penuh**

NO	NAMA DOKUMEN	ADA	TIDAK	KET
1	Buku Profil SMP Negeri 4 Sungai Penuh	✓		
2	Struktur Organisasi SMP Negeri 4 Sungai Penuh	✓		
3	Perangkat Pembelajaran Guru Mata Pelajaran	✓		

Lampiran 3

TRANSKRIP WAWANCARA

**GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH
DALAM MENINGKATKAN MUTU KINERJA GURU
DI SMP NEGERI 4 SUNGAI PENUH**

Nama Guru : HERRY SENSUAR, S.Pd., M.Pd
Jabatan : Kepala Sekolah
Tanggal wawancara : 22 November 2024

NO	PERTANYAAN	JAWABAN
1	Bagaimana gaya kepemimpinan yang bapak terapkan di sekolah?	Kepemimpinan saya di sekolah ini yaitu seperti yang tertuang dalam visi misi sekolah, bahwa keinginan saya memimpin sekolah ini bagaimana cara meningkatkan kualitas sekolah, baik dari sisi <i>output</i> (hasil pembelajaran) dan kemampuan keterampilan siswa. Kemudian di samping itu juga untuk mendapatkan <i>output</i> yang baik tentu saja dipersiapkan dulu yang menghasilkan <i>output</i> itu yaitu gurunya. Untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah ini tidak hanya melalui pendidikan tapi ada juga kegiatan guru lainnya yang bisa meningkatkan kualitas mereka. Melalui gaya kepemimpinan transformasional yang saya terapkan saya berharap visi dan misi sekolah tersampaikan dan dapat dilaksanakan dengan baik oleh guru, serta arahan dan masukan dari saya sebagai pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi sekolah sampai kepada guru dalam meningkatkan kualitas kinerja guru demi tercapainya tujuan organisasi sekolah dan tujuan pendidikan.
2	Bagaimanakah Strategi Anda dalam menerapkan gaya kepemimpinan Transformasional?	Strategi saya sejauh ini saya belajar dari pengalaman yang sudah-sudah mengevaluasi lebih dan kurang gaya dari dampak gaya kepemimpinan sebelumnya, yang kemudian saya kembangkan dan saya sesuaikan dengan kondisi guru dan sekolah.
3	Menurut bapak Apakah gaya kepemimpinan Transformasional kepala	Saya selama memimpin di SMP Negeri 4 Sungai penuh selalu berusaha bersikap profesional, memberikan contoh bagaimana

	sekolah efektif dalam meningkatkan Kinerja guru?	merangkul dan mengayomi dengan tidak memilih atau pandang bulu, di setiap ada kesempatan saya selalu mengajak guru dan tenaga kependidikan lain untuk selalu kompak dalam meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan pendidikan atau tujuan organisasi sekolah.
4	Bagaimana dampak dari gaya kepemimpinan transformasional yang bapak terapkan saat ini?	Sejauh ini dampaknya guru menjadi lebih terbuka dan berani menyampaikan aspirasi kepada saya tentang inovasi dan pengembangan media atau metode pembelajaran yang akan mereka gunakan dalam kegiatan KBM, serta saya menjadi sudah menyampaikan tujuan, visi dan misi kepada guru dan staf lainnya karena terbangunkan komunikasi 2 arah yang baik.

Lampiran 4

TRANSKRIP WAWANCARA

**GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH
DALAM MENINGKATKAN MUTU KINERJA GURU
DI SMP NEGERI 4 SUNGAI PENUH**

Nama Guru : Hj. MAIWARTI, S.Pd
Jabatan : Waka Kurikulum
Tanggal wawancara : 26 November 2024

NO	PERTANYAAN	JAWABAN
1	Apakah bapak/ibu tau apa itu Gaya kepemimpinan? dan seperti Apa gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru?	Gaya kepemimpinan adalah sebuah strategi atau identitas diri dari kepala sekolah dalam mempengaruhi orang lain khususnya disini bawahannya dalam bekerja sama untuk melakukan suatu hal dalam mencapai tujuan organisasi (Sekolah). Gaya Kepemimpinan yang dipakai adalah gaya kepemimpinan Transformasional yang demokratis.
2	Bagaimana Faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru SMP Negeri 4 Sungai Penuh?	Langkah pertama yang dilakukan bapak Heri selaku kepala sekolah dalam menerapkan kepemimpinannya adalah menterjemahkan visi misi dalam program sekolah. Setiap awal tahun ajaran baru para guru SMP Negeri 4 Sungai Penuh mengadakan koordinasi rutin, selain itu beliau juga menerapkan komunikasi interpersonal yang baik dengan bawahan khususnya kami para guru, komunikasi yang baik yang beliau terapkan dengan bawahan beliau mampu mempengaruhi dan memotivasi para guru untuk ikut andil dalam pencapaian tujuan organisasi sekolah.
3	Bagaimanakah Dampak gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Sungai Penuh?	1. Dampak Pertama Memberikan Kesempatan Kepada Bawahan Untuk Berpartisipasi. Dalam Proses Perubahan Kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan sifat demokratis, dimana kami selaku pendidik/guru diberikan

		<p>kesempatan untuk berpartisipasi dalam perkembangan pendidikan, contohnya beliau mengizinkan kami untuk menerapkan ide-ide dan inovasi terbaru dalam kegiatan pembelajaran, hal tersebut merupakan sebuah kebanggaan bagi kami selaku guru sehingga kami bersemangat untuk terus meningkatkan kinerja kami kearah yang lebih baik.</p> <p>2. Mendorong Bawahan untuk Saling Mendukung dalam mencapai tujuan organisasi sekolah.</p> <p>Kepala sekolah selalu mengatakan bahwa guru yang sudah mengikuti PPG tentunya sudah bertambah ilmunya, maka daripada itu harus bersedia berbagi ilmu kepada guru lain yang belum mengikuti PPG, mengenai perkembangan pengetahuan keguruan yang didapat dapat di share kepada guru lain untuk bisa diterapkan dalam kegiatan pembelajaran</p>
4	Menurut bapak Apakah gaya kepemimpinan Transformasional kepala sekolah efektif dalam meningkatkan Kinerja guru?	Ya sejauh ini gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan efektif, sehingga berdampak positif bagi kinerja guru.

Lampiran 5

TRANSKRIP WAWANCARA

**GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH
DALAM MENINGKATKAN MUTU KINERJA GURU
DI SMP NEGERI 4 SUNGAI PENUH**

Nama Guru : ZURMAN S. Pd
Jabatan : Waka Kesiswaan
Tanggal wawancara : 27 November 2024

NO	PERTANYAAN	JAWABAN
1	Apakah bapak/ibu tau apa itu Gaya kepemimpinan? dan seperti Apa gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru?	Setiap pemimpin tentunya memiliki gaya kepemimpinannya masing-masing yang merupakan identitas atau ciri khas dari pemimpin itu sendiri dimas disini kepala sekolah, tentunya gaya yang digunakan bertujuan untuk dapat mempengaruhi bawahannya dalam melakukan sesuatu hal yang beliau instruksikan untuk mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah menurut saya gaya kepemimpinan transformasional.
2	Bagaimana Faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru SMP Negeri 4 Sungai Penuh?	Awal persiapan TA baru kami dikumpulkan untuk membahas agenda-agenda sekolahan. Beliau adakan evaluasi dari kegiatan sebelumnya. Selain itu, transformasi dan kemajuan peningkatan kinerja guru dalam mencapai tujuan organisasi sekolah . Jadi, Insha Allah sekolah telah berusaha sebaik mungkin mewujudkan pendidikan yang berkemajuan.
3	Bagaimanakah Dampak gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Sungai Penuh?	1. Membuka komunikasi dengan semua pihak termasuk kami para guru. Untuk segala hal yang baru, selalu disampaikan oleh Kepala sekolah . Jadi, kita-kita di sini harus sama-sama bergerak sama. kepala sekolah ini juga tidak pernah sungkan untuk

		<p>minta saran bahkan kritikan yang membangun.</p> <p>2. Memperhatikan <i>feedback</i> dari hal yang beliau lakukan misal pembangunan beliau Lebih memperhatikan dan fokus ke fasilitas pembangunan ya. Supaya anak-anak bisa explore saat belajar gak di ruang kelas saja.</p>
4	Menurut bapak/ibu Apakah gaya kepemimpinan Transformasional kepala sekolah efektif dalam meningkatkan Kinerja guru?	Ya sejauh ini gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan berjalan dengan baik dan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru dan kemajuan sekolah dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Lampiran 6

TRANSKRIP WAWANCARA

**GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH
DALAM MENINGKATKAN MUTU KINERJA GURU
DI SMP NEGERI 4 SUNGAI PENUH**

Nama Guru : AIZAR UTAMI, S.Pd (guru 1)

Jabatan : Guru

Tanggal wawancara : 4 Desember 2024

NO	PERTANYAAN	JAWABAN
1	Apakah bapak/ibu tau apa itu Gaya kepemimpinan? dan seperti Apa gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru?	<p>Gaya kepemimpinan dari kepala sekolah sangat perlu menjadi identitas dari seorang kepala sekolah dalam memimpin, daya kepemimpinan ini adalah bagaimana seorang pemimpin mampu mempengaruhi bawahannya untuk melaksanakan tugasnya dalam mencapai tujuan organisasi dan dalam pencapaian kerjanya.</p> <p>Usaha kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui kepemimpinannya yang transformasional salah satunya adalah dengan memberikan kesempatan kepada guru untuk menyumbangkan ide kreatif dan inovatif dalam upaya pencapaian tujuan pendidikan dan organisasi sekolah, kepala sekolah selalu menekankan kepada guru dan staf sekolah untuk selalu menambah literasi mengenai tugas dan fungsi guru serta, mengembangkan kemampuan diri melalui pelatihan dan workshop baik yang diadakan oleh sekolah, dinas pendidikan, maupun pihak lain agar dapat menyesuaikan dengan perkembangan zaman dan kebutuhan siswa</p>
2	Bagaimana Faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru SMP Negeri 4 Sungai Penuh?	Melalui kegiatan rapat atau sekedar kegiatan kumpul bersama di ruang guru pada waktu istirahat, kepala sekolah selalu membuka komunikasi kepada kami untuk menyampaikan masukan dan ide kreatif serta memberikan masukan dan motivasi melalui pengalaman beliau selama menjadi guru hingga menjadi kepala sekolah sampai saat ini dari sekolah-sekolah yang

		<p>beliau pernah mengabdikan beliau mengadopsi sisi baik dan mengembangkannya untuk diterapkan di SMP Negeri 4 sungai penuh ini, beliau selalu mengatakan bahwa sebagai pendidik dan tenaga kependidikan harus mau belajar mengupgrade kemauan diri melalui berbagai pelatihan dan menambah literasi untuk menyesuaikan dengan perkembangan zaman dan kebutuhan siswa.</p>
3	<p>Bagaimanakah Dampak gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Sungai Penuh?</p>	<p>1. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berpartisipasi. Untuk dapat menghadirkan pembelajaran yang menyenangkan bagi peserta didik para guru diberi ruang seluas-luasnya untuk berkembang melalui beragam kegiatan yang dapat menunjang performa mengajar, Misalnya jika ada kegiatan webinar atau pelatihan kepala sekolah langsung mengatakan bapak ibu guru silahkan mengikuti pelatihan dan webinar, tanpa harus menunggu kepala sekolah menyuruh atau memerintahkan. karena pengembangan pengetahuan bapak ibu guru tergantung kepada kegigihan dan kemauan guru itu sendiri</p> <p>2. Membuka komunikasi dengan semua pihak termasuk kami para guru. Kalau Bapak kepala sekolah itu enak diajak sharing. Jadi, ga harus beliau minta A kita harus kerjakan A. Ga seperti itu. Jadi, kita punya ide apa lalu kita sampaikan. nanti akhirnya kita sharing, bagaimana titik temunya</p> <p>3. Sensitif Terhadap <i>Outcomes</i> Proses Pengembangan dan Menciptakan Kondisi yang Kondusif Bagi <i>Feedback</i> yang Dibutuhkan. bapak kepala suka bilang dalam rapat, meskipun tiap-tiap guru memiliki prioritas tugas yang berbeda namun harus kompak, saling peduli dan saling membantu, mba. Karena kan kita sejatinya ini dalam satu rumah jadi harus menjaga sikap saling tadi</p>
4	<p>Menurut bapak/ibu Apakah gaya kepemimpinan Transformasional kepala sekolah efektif dalam meningkatkan Kinerja guru?</p>	<p>Ya, bagi saya gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan kepala sekolah memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru dan kemajuan sekolah dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai.</p>

Lampiran 7

TRANSKRIP WAWANCARA

**GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH
DALAM MENINGKATKAN MUTU KINERJA GURU
DI SMP NEGERI 4 SUNGAI PENUH**

Nama Guru : Aisahardianti, S.Pd, Gr (Guru 2)

Jabatan : Guru

Tanggal wawancara : 5 Desember 2024

NO	PERTANYAAN	JAWABAN
1	Apakah bapak/ibu tau apa itu Gaya kepemimpinan? dan seperti Apa gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru?	<p>Sebuah organisasi dapat mengalami perubahan atau kemajuan dengan gaya kepemimpinannya. Contoh kepemimpinan dalam bentuk demokratis.</p> <p>Pemimpin yang transformasional tentunya bersifat demokrasi dan menjadi teladan bagi bawahannya, hal inilah yang ditunjukkan oleh kepala sekolah SMP Negeri 4 Sungai penuh saat ini beliau berusaha untuk mempengaruhi bawahannya dengan memberikan kesempatan kepada kami para guru dan staf untuk menumbangkan ide-ide kreatif dan inovasi terbaru dalam pendidikan, beliau juga memberikan dukungan kepada kami untuk terus menggali potensi diri dan mengembangkan kemampuan melalui pelatihan-pelatihan yang sinkron dengan tugas kami sebagai pendidik dan tenaga kependidikan</p>
2	Bagaimana Faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru SMP Negeri 4 Sungai Penuh?	<p>Ya. menurut saya faktor komunikasi, pengalaman dan pengetahuan dan pendidikan menjadi faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional.</p> <p>Melalui kegiatan rapat atau sekedar kegiatan kumpul bersama di ruang guru pada waktu istirahat, kepala sekolah selalu membuka komunikasi kepada kami untuk menyampaikan masukan dan ide kreatif serta memberikan masukan</p>

		<p>dan motivasi melalui pengalaman beliau selama menjadi guru hingga menjadi kepala sekolah sampai saat ini dari sekolah-sekolah yang beliau pernah mengabdikan beliau mengadopsi sisi baik dan mengembangkannya untuk diterapkan di SMP Negeri 4 sungai penuh ini, beliau selalu menegaskan bahwa sebagai pendidik dan tenaga kependidikan harus mau belajar mengupgrade kemauan diri melalui berbagai pelatihan dan menambah literasi untuk menyesuaikan dengan perkembangan zaman dan kebutuhan siswa.</p>
3	<p>Bagaimanakah Dampak gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Sungai Penuh?</p>	<p>Semenjak kepemimpinan sekarang kami di sekolah tenaga pendidik dan kependidikan memang terasa lebih akrab dan kompak, kepala sekolah hampir disela-sela waktu istirahat di ruang guru terkadang selalu menanyakan perkembangan terkait pembelajaran dan pengajaran, terkadang dari aspirasi yang beliau dengar beliau tampung dan beliau evaluasi kemudian untuk guru yang beliau anggap mampu dengan pengetahuan yang lebih baik beliau dorong untuk berbagi ilmu dengan guru lain, dan membimbing agar literasi dan pengetahuan rekan-rekan dapat bertambah, beliau juga selalu mengatakan untuk selalu menjaga hubungan interpersonal sesama rekan sejawat karena kata beliau sebuah organisasi dapat berjalan dengan baik diawali dengan hubungan dan komunikasi interpersonal sesama anggotanya yang baik</p>
4	<p>Menurut bapak/ibu Apakah gaya kepemimpinan Transformasional kepala sekolah efektif dalam meningkatkan Kinerja guru?</p>	<p>Ya, bagi saya gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan kepala sekolah memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru.</p>

Lampiran 8

TRANSKRIP WAWANCARA

**GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH
DALAM MENINGKATKAN MUTU KINERJA GURU
DI SMP NEGERI 4 SUNGAI PENUH**

Nama Guru : MARJULIS, SH (Guru 3)

Jabatan : Guru

Tanggal wawancara : 10 Desember 2024

NO	PERTANYAAN	JAWABAN
1	Apakah bapak/ibu tau apa itu Gaya kepemimpinan? dan seperti Apa gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru?	<p>Gaya kepemimpinan dari kepala sekolah sangat perlu menjadi identitas dari seorang kepala sekolah dalam memimpin, daya kepemimpinan ini adalah bagaimana seorang pemimpin mampu mempengaruhi bawahannya untuk melaksanakan tugasnya dalam mencapai tujuan organisasi dan dalam pencapaian kerjanya.</p> <p>Jika sekolah memiliki lingkungan yang nyaman, aman, dan tertib, hal itu akan berdampak positif pada proses belajar dan mengajar akan berjalan dengan baik. Tidak hanya lingkungan fisik, tetapi juga lingkungan dalam arti luas.</p>
2	Bagaimana Faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru SMP Negeri 4 Sungai Penuh?	<p>Biasanya setiap satu kali dalam sebulan kita ada rapat atau semacam koordinasi, mba. Membicarakan hal-hal yang memang menjadi fokus kami di sekolah. kepala sekolah sangat terbuka terhadap beraneka ragam aspirasi guru yang disampaikan disini. aspirasi tersebutlah yang beliau jadikan semacam data atau bahan evaluasi untuk membuat kebijakan yang baik, pada kesempatan ini pun beliau selalu mengatakan guru harus berani membuat gebrakan baru yang inovatif agar beda dari sekolah lain, pernyataan beliau ini membuat guru menjadi terbuka pemikiran dan kreativitas mereka untuk gebrakan baru dunia pendidikan khususnya di SMP Negeri 4 Sungai Penuh.</p>

3	<p>Bagaimanakah Dampak gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Sungai Penuh?</p>	<p>1. Membuka feedback positif bagi semua pihak yang terlibat dalam perubahan. Mengenai kebijakan sekolah memang kepala sekolah yang mengambil keputusan namun beliau juga tidak sungkan meminta masukan teman-teman jika dibutuhkan, sebisa mungkin kita terus menjaga komunikasi dalam hal apapun di sekolah.</p> <p>2. Memberikan kesempatan kepada guru untuk berinovasi dan berpendapat. Guru Selaku Pendidik Diberi ruang yang luas untuk melakukan inovasi dalam pembelajaran, tidak hanya itu bahkan kepala sekolah memberikan fasilitas di sekolah untuk mewujudkan inovasi dalam kegiatan pembelajaran, misalnya seperti ketersediaan laptop dan OHP untuk mengaplikasikan media pembelajaran yang berbasis video atau animasi, menciptakan ruang belajar yang nyaman dan kebutuhan lain yang sekira diperlukan oleh guru dalam pembelajaran yang mampu di support oleh sekolah</p>
4	<p>Menurut bapak/ibu Apakah gaya kepemimpinan Transformasional kepala sekolah efektif dalam meningkatkan Kinerja guru?</p>	<p>Ya, bagi saya gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan kepala sekolah memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru dan kemajuan sekolah dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai.</p>

Lampiran 9

TRANSKRIP WAWANCARA

**GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH
DALAM MENINGKATKAN MUTU KINERJA GURU
DI SMP NEGERI 4 SUNGAI PENUH**

Nama Guru : LERI PUSPITA, S.PdI., Gr (Guru 4)

Jabatan : Guru

Tanggal wawancara : 10 Desember 2024

NO	PERTANYAAN	JAWABAN
1	Apakah bapak/ibu tau apa itu Gaya kepemimpinan? dan seperti Apa gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru?	<p>Sebuah organisasi dapat mengalami perubahan atau kemajuan dengan gaya kepemimpinannya. Contoh kepemimpinan dalam bentuk demokratis.</p> <p>Pemimpin yang transformasional tentunya bersifat demokrasi dan menjadi teladan bagi bawahannya, hal inilah yang ditunjukkan oleh kepala sekolah SMP Negeri 4 Sungai penuh saat ini beliau berusaha untuk mempengaruhi bawahannya dengan memberikan kesempatan kepada kami para guru dan staf untuk menumbangkan ide-ide kreatif dan inovasi terbaru dalam pendidikan, beliau juga memberikan dukungan kepada kami untuk terus menggali potensi diri dan mengembangkan kemampuan melalui pelatihan-pelatihan yang sinkron dengan tugas kami sebagai pendidik dan tenaga kependidikan</p>
2	Bagaimana Faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru SMP Negeri 4 Sungai Penuh?	<p>Ya. menurut saya faktor komunikasi, pengalaman dan pengetahuan dan pendidikan menjadi faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional.</p> <p>Melalui kegiatan rapat atau sekedar kegiatan kumpul bersama di ruang guru pada waktu istirahat, kepala sekolah selalu membuka komunikasi kepada kami untuk menyampaikan masukan dan ide kreatif serta memberikan masukan</p>

		<p>dan motivasi melalui pengalaman beliau selama menjadi guru hingga menjadi kepala sekolah sampai saat ini dari sekolah-sekolah yang beliau pernah mengabdikan beliau mengadopsi sisi baik dan mengembangkannya untuk diterapkan di SMP Negeri 4 sungai penuh ini, beliau selalu menegaskan bahwa sebagai pendidik dan tenaga kependidikan harus mau belajar mengupgrade kemauan diri melalui berbagai pelatihan dan menambah literasi untuk menyesuaikan dengan perkembangan zaman dan kebutuhan siswa.</p>
3	<p>Bagaimanakah Dampak gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Sungai Penuh?</p>	<p>Semenjak kepemimpinan sekarang kami di sekolah tenaga pendidik dan kependidikan memang terasa lebih akrab dan kompak, kepala sekolah hampir disela-sela waktu istirahat di ruang guru terkadang selalu menanyakan perkembangan terkait pembelajaran dan pengajaran, terkadang dari aspirasi yang beliau dengar beliau tampung dan beliau evaluasi kemudian untuk guru yang beliau anggap mampu dengan pengetahuan yang lebih baik beliau dorong untuk berbagi ilmu dengan guru lain, dan membimbing agar literasi dan pengetahuan rekan-rekan dapat bertambah, beliau juga selalu mengatakan untuk selalu menjaga hubungan interpersonal sesama rekan sejawat karena kata beliau sebuah organisasi dapat berjalan dengan baik diawali dengan hubungan dan komunikasi interpersonal sesama anggotanya yang baik</p>
4	<p>Menurut bapak/ibu Apakah gaya kepemimpinan Transformasional kepala sekolah efektif dalam meningkatkan Kinerja guru?</p>	<p>Ya, bagi saya gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan kepala sekolah memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru.</p>

Lampiran 10

TRANSKRIP WAWANCARA

**GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH
DALAM MENINGKATKAN MUTU KINERJA GURU
DI SMP NEGERI 4 SUNGAI PENUH**

Nama Guru : Ratna, S.Pd (Guru 5)

Jabatan : Guru

Tanggal wawancara : 10 Desember 2024

NO	PERTANYAAN	JAWABAN
1	Apakah bapak/ibu tau apa itu Gaya kepemimpinan? dan seperti Apa gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru?	<p>Gaya kepemimpinan dari kepala sekolah sangat perlu menjadi identitas dari seorang kepala sekolah dalam memimpin, daya kepemimpinan ini adalah bagaimana seorang pemimpin mampu mempengaruhi bawahannya untuk melaksanakan tugasnya dalam mencapai tujuan organisasi dan dalam pencapaian kerjanya.</p> <p>Sebagai seorang guru, kami harus memiliki fasilitas yang cukup untuk memungkinkan kreativitas kami dalam mengajar agar peserta didik belajar secara aktif. mengembangkan hubungan interpersonal di mana guru tidak akan melecehkan guru lain, dan kemudian melakukan musyawarah antara guru mata pelajaran dan mengikuti kegiatan-kegiatan lainnya untuk menambah pengetahuan kami.</p>
2	Bagaimana Faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru SMP Negeri 4 Sungai Penuh?	<p>Dalam hal ini kepala sekolah sebagai pimpinan juga memotivasi guru dalam menggunakan kemampuan dan kreativitasnya untuk mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif meliputi: standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidikan dan tenaga kependidikan, standar sarana prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian.</p>

3	<p>Bagaimanakah Dampak gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Sungai Penuh?</p>	<p>1. Membuka feedback positif bagi semua pihak yang terlibat dalam perubahan. Mengenai kebijakan sekolah memang kepala sekolah yang mengambil keputusan namun beliau juga tidak sungkan meminta masukan teman-teman jika dibutuhkan, sebisa mungkin kita terus menjaga komunikasi dalam hal apapun di sekolah.</p> <p>2. Memberikan kesempatan kepada guru untuk berinovasi dan berpendapat. Guru Selaku Pendidik Diberi ruang yang luas untuk melakukan inovasi dalam pembelajaran, tidak hanya itu bahkan kepala sekolah memberikan fasilitas di sekolah untuk mewujudkan inovasi dalam kegiatan pembelajaran, misalnya seperti ketersediaan laptop dan OHP untuk mengaplikasikan media pembelajaran yang berbasis video atau animasi, menciptakan ruang belajar yang nyaman dan kebutuhan lain yang sekira diperlukan oleh guru dalam pembelajaran yang mampu di support oleh sekolah</p>
4	<p>Menurut bapak/ibu Apakah gaya kepemimpinan Transformasional kepala sekolah efektif dalam meningkatkan Kinerja guru?</p>	<p>Ya, bagi saya gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan kepala sekolah memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru dan kemajuan sekolah dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai.</p>

Lampiran-11**RANGKUMAN CATATAN LAPANGAN**

Observasi ke- : 1-2-3
Hari, tanggal : 2 - 5 Desember 2024
Tempat : Perpustakaan SMPN 4 Sungai Penuh

Observasi selama 3 hari kegiatan yang peneliti lakukan adalah memantau bagaimana gaya kepemimpinan transformasional diterapkan di SMP Negeri 4 Sungai Penuh. Tampak komunikasi dua arah yang terjadi antara kepala sekolah dan guru serta staf yang ada di sekolah terjalin harmonis, kepala sekolah dengan gaya demokratisnya memberikan masukan dan pemahaman kepada guru mengenai hal-hal yang harus dilakukan dan dikoreksi, dan juga memberikan dukungan kepada guru untuk selalu mengembangkan wawasan dan keahliannya, dan begitu juga sebaliknya, guru tampak leluasa menyampaikan ide dan inovasi dalam pembelajaran. Bahkan kepala sekolah menyambut baik dan memberikan saran untuk ide dan inovasi yang akan diterapkan agar berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah ini memberikan kenyamanan dan feedback positif terhadap kinerja guru, guru menjadi lebih semangat dan termotivasi untuk terus berkembang dan berinovasi, sebaliknya dengan kepala sekolah, beliau menjadi mudah menyampaikan program-program dan visi juga misi yang harus dicapai karena komunikasi yang terjalin harmonis sehingga mudah diterima dan diserap oleh bawahan beliau.

Lampiran -12**Dokumentasi Kegiatan Penelitian**

Dokumentasi wawancara Dengan Kepala Sekolah SMPN 4 Sungai Penuh



Dokumentasi Wawancara Dengan Ibu Wakil Kepala Bidang Kurikulum
SMPN 4 Sungai Penuh



Kegiatan Wawancara dengan Wakasek Bid. Kesiswaan



Kegiatan wawancara dengan Guru 1



Kegiatan wawancara dengan Guru 2



Kegiatan wawancara dengan Guru 3



Kegiatan wawancara dengan Guru 4



Kegiatan wawancara dengan Guru 5



Pemberian Penghargaan untuk Guru Berprestasi



Pemberian Penghargaan untuk Guru Berprestasi



Arahan, Motivasi dari Kepsek





Pembinaan Siswa



Kegiatan Workshop



Kegiatan Pembelajaran Berbasis TIK



Pembinaan Karakter Peserta Didik



Kegiatan Pembelajaran



PEMERINTAH KOTA SUNGAI PENUH
DINAS PENDIDIKAN
SMP NEGERI 4 SUNGAI PENUH
KECAMATAN HAMPARAN RAWANG



Jln. MH. Thamrin Sungai Penuh

Telp.(0748)21482

Kode Pos.37151

Email: smpn4_spn@yahoo.co.id

PROFIL SMP NEGERI 4 SUNGAI PENUH

ASPEK	KETERANGAN
Nama Sekolah	SMP Negeri 4 Sungai Penuh
Nomor Statistik Sekolah (NSS)	201100502004
NPSN	10502317
NPWP	00.646.787.2.333.000
Alamat Sekolah	Jln. MH. Thamrin Sungai Penuh – Simpang Tiga Rawang
Telepon Sekolah	(0748) 21482
Email	smpn4_spn@yahoo.co.id
Status Sekolah	Negeri
Luas Lahan Sekolah	8.114 m ²
Status Tanah	Hibah
Kategori Sekolah	Sekolah Standar Nasional (SSN)
Tanggal Berdiri	2 September 1977
Mulai Beroperasi	2 September 1978
Akreditasi	A (Unggul)
Nama Rekening Sekolah	SMP Negeri 4 Sungai Penuh
Nomor Rekening	301000901 (Bank Jambi)
Nama Kepala Sekolah	Herry Sensuar, S.Pd, MM
NIP Kepala Sekolah	19710920 1995121 001
No. HP Kepala Sekolah	0852 1351 6126
Jumlah Siswa (2024/2025)	250 siswa (61 siswa kelas VII, 84 siswa kelas VIII, 105 siswa kelas IX)
Jumlah Guru PNS	31 orang
Guru Tidak Tetap	28 orang
Jumlah Pegawai Tidak Tetap (PTT)	4 orang
Total Guru & Pegawai	63 orang
Jumlah Ruang Kelas	19 ruang kelas (ukuran standar 7 x 9 m ²)
Ruang Lainnya	10 jenis ruangan lain: ruang kepala sekolah, ruang TU, perpustakaan, lab IPA, lab TIK, dll.
Ekstrakurikuler	Pramuka, PMR, Drum Band, Seni Tari, Sepak Bola, Bola Voli
Fasilitas Sekolah	Perpustakaan, Lab IPA, Lab TIK, Mushala, UKS, Lapangan Olahraga, Rumah Penjaga, Ruang OSIS
Tenaga Pendidik & Kependidikan	54 orang terdaftar, termasuk kepala sekolah dan wakil kepala sekolah



**STRUKTUR TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN
SMP NEGERI 4 KOTA SUNGAI PENUH**



TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN

- | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------|------------------------|------------------------|-------------------------|-------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------|-------------------------|---------------------------|--------------------------|----------------------|
| | | | | | | | | | | | |
| AIZAR UTAMI, S.Pd | HERFAENI, S.Pd | ZURMAN, S.Pd | DESFRANTI, S.Pd | LILIEK YANTI, S.Pd | HJ. MAI WARTI, S.Pd | VITRIYANA, M, S.Pd | RATNA, S.Pd | DESFITRI, S.Pd | SILVIA ELVIANTI, S.Si, Gr | AISAHARDIANTI, S.Pd, Gr | NOFRIEH, S.Pd, M.P |
| | | | | | | | | | | | |
| EDI WAHYUDI, S.Pd, Gr | DEDI WAHYUDI, S.Pd, Gr | MAR JULIS, SH | IKA IRSURYANI, S.Pd, Gr | CICI ANDRIANI, S.Pd, Gr | YAYUK KARTINI, S.Pd, Gr | FITRI AGUSTINA, S.Pd, Gr | SUCI PERMATA SARI, S.Pd | INDAH TRIA AULINA, S.Pd | MELA AGUSTIA, S.Pd, M.Pd | MUTI ZARILELA, S.Kom, Gr | MAJRAL DAFIT, S.Pd |
| | | | | | | | | | | | |
| OKI FRAHERZA, S.Pd | PIOLA PISKA, S.Pd | ERISWAN SARMAADI, S.Pd | RENA, S.Pd, Gr | MURADI, S.Pd, Gr | LERI PUSPITA, S.Pd, Gr | DIETTY KARTIKA | YASIR ARAFAT, S.Pd | FREDI, S.Pd, Gr | NOVERA A, S.Pd, Gr | ZULPITRI, S.Pd | NOVIA WULANDARI, S. |
| | | | | | | | | | | | |
| PUJI SILMAIKA, S.Pd | MEYLA FITRIA, S.Pd | NOVA SURLITAY, S.Pd | DIVIA SUHASTRI, S.Pd | RESI LANDIANA, S.Pd | IKHWANANDA SAPUTRA, S.Pd | YEDI KUSMANTO, S.Pd | INDAH SRI WAHYUNI, S.Pd | RATU PERMATA S, SE | TIARA EKA YULIANTI, S.Pd | NOVA WINALDA, S.Pd | ELLEN SEPYANTI M, S. |
| | | | | | | | | | | | |
| WENDA YULYANSI, S.Pd | SILVI ANDESTI, S.Pd | SILNI NEFRIDA, S.Pd | RISKA UTAMI, S.Pd | RAMADONA S, S.Pd | MUTIARA DEFRISA P.S.Pd | PONDI HARYANTO | | | | | |



**PEMERINTAH KOTA SUNGAI PENUH
DINAS PENDIDIKAN
SMP NEGERI 4 SUNGAI PENUH
KECAMATAN HAMPARAN RAWANG**



Jln. MH. Thamrin Sungai Penuh

Telp.(0748)21482

Kode Pos.37151

Email: smpn4_spn@yahoo.co.id

**BUKU KERJA GURU KURIKULUM MERDEKA
TAHUN PELAJARAN 2024 / 2025**

NAMA GURU : Yayuk kartini, s.pd, Gr
NIP : 19940421 201903 2 007
MATA PELAJARAN : Seni


NO	PERANGKAT	ADA	TIDAK	BUKU KERJA
1	SKL	✓		Buku Kerja 1
2	CP/TP	✓		
3	ATP	✓		
4	Modul Ajar	✓		
5	Penentuan KK TP	✓		
6	Kode Etik Guru	✓		Buku Kerja 2
7	Ikrar Guru	✓		
8	Tata Tertib Guru	✓		
9	Pembiasaan Guru	✓		
10	Kalender Pendidikan	✓		
11	Perhitungan Pekan Efektif	✓		
12	Program Tahunan	✓		
13	Program Semester	✓		
14	Jurnal & Agenda Guru	✓		
15	Daftar Hadir	✓		
16	Daftar Nilai (Sumatif, STS, SAS)	✓		
17	Asesmen (Diagnostik, Formatif, Sumatif)	✓		
18	Analisis Hasil Asesmen Sumatif	✓		
19	Program Remedial dan Pengayaan	✓		
20	Buku Sumber	✓		
21	Jadwal Pelajaran	✓		
22	Daya Serap Siswa	✓		
23	Kumpulan Kisi-kisi Soal	✓		
24	Kumpulan Soal	✓		
25	Analisis Butir Soal	✓		
26	Perbaikan Soal	✓		
27	Daftar Evaluasi Diri (Kinerja Guru)	✓		Buku Kerja 4
28	Program Pendampingan, Evaluasi, Pengembangan Guru	✓		

Sungai Penuh, Juli 2024

Mengetahui,
Waka Bidang Kurikulum


Hj. MAIWARTI, S.Pd
NIP. 19710511 200012 2 001

Guru Mapel


YAYUK KARTINI
NIP. 19940421 201903 2 007



PROGRAM TAHUNAN KURIKULUM MERDEKA

Nama Sekolah : SMP Negeri 4 Sungai Penuh
Nama penyusun : Yayuk Kartini, S.Pd., Gr.
Mata pelajaran : Seni Rupa
Fase D, Kelas / Semester : IX (Sembilan) / I (Ganjil) & II (Genap)

PROGRAM TAHUNAN KURIKULUM MERDEKA

Mata Pelajaran : Seni Rupa
Satuan Pendidikan : SMP Negeri 4 Sungai Penuh
Tahun Pelajaran : 2024 / 2025
Fase D Kelas/Semester : IX (Sembilan) / I (Ganjil) & II (Genap)

A. Capaian Pembelajaran Seni Rupa Fase D

Di akhir fase D, peserta didik mampu menuangkan pengalamannya secara visual sebagai ekspresi kreatif dengan rinci, ditandai penguasaan ruang, proporsi dan gestur, baik secara mandiri dan/atau berkelompok. Diharapkan pada akhir fase ini, proses kreatif dan kegiatan apresiasi peserta didik telah mencerminkan penguasaan terhadap bahan, alat, teknik, teknologi dan prosedur yang mewakili perasaan dan empati peserta didik. Selain itu, peserta didik juga dapat menyampaikan pesan lisan atau tertulis tentang karya seni rupa berdasarkan pada pengamatannya terhadap karya seni rupa tersebut.

Fase D Berdasarkan Elemen

Elemen	Capaian Pembelajaran
Mengalami (<i>Experiencing</i>)	Pada akhir fase D, peserta didik mampu mengamati, mengenal, merekam dan menuangkan pengalaman dan pengamatannya terhadap lingkungan, perasaan atau empatinya secara visual dengan menggunakan proporsi, gestur dan ruang. Peserta didik terbiasa menggunakan alat, bahan dan prosedur dasar yang tepat dalam menggambar, mewarnai, membentuk, memotong, dan merekat..
Menciptakan (<i>Making/Creating</i>)	Pada akhir fase D, peserta didik mampu menciptakan karya seni dengan menggunakan dan menggabungkan pengetahuan elemen seni rupa atau prinsip desain dan keterampilan yang telah dipelajari sebelumnya, dalam konteks ekspresi pribadi atau sesuai topik tertentu.
Merefleksikan (<i>Reflecting</i>)	Pada akhir fase D, peserta didik mampu mengevaluasi dan menganalisa efektivitas pesan dan penggunaan medium sebuah karya pribadi maupun orang lain, serta menggunakan informasi tersebut untuk merencanakan langkah pembelajaran selanjutnya.
Berpikir dan Bekerja Artistik (Thinking and	Pada akhir fase D, peserta didik mampu berkarya dan mengapresiasi berdasarkan perasaan, empati

Working Artistically)	<p>dan penilaian pada karya seni secara ekspresif, produktif, inventif dan inovatif.</p> <p>Peserta didik mampu menggunakan kreativitasnya, mengajukan pertanyaan yang bermakna dan mengembangkan gagasan untuk memecahkan masalah, menjawab tantangan dan peluang yang ada di lingkungan sekitarnya.</p> <p>Peserta didik mampu melihat hubungan dengan bidang eilmuan lainnya. Peserta didik mampu mencari alternatif alat, dan bahan untuk membuat karya, berdasarkan ketersediaan sumber daya di sekitarnya.</p>
Berdampak (<i>Impacting</i>)	<p>Pada akhir fase D, peserta didik mampu membuat karya sendiri atas dasar perasaan, minat, dan sesuai akar budaya sehari-hari</p>

B. Program Tahunan

No. ATP	Alur Tujuan Pembelajaran (ATP)	Materi	Alokasi Waktu	Semester
Unit 1 : Menggambar				
9.1	<p>Pada akhir materi, siswa mampu:</p> <p>9.1.1. Menemukan referensi yang sesuai dengan karya yang ingin dibuat.</p> <p>9.1.2. Membuat perencanaan karya akhir secara mandiri.</p>	Referensi, Bahan, Teknik, Dan Teknologi Dalam Menggambar	4 JP	I (Ganjil)
	<p>Pada akhir materi, siswa mampu:</p> <p>9.1.3. Membuat karya secara mandiri sesuai dengan gambar yang ingin mereka kembangkan tekniknya, dan</p> <p>9.1.4. Melakukan refleksi terhadap karya yang dibuat.</p>	Menggambar Atau Melukis Dengan Medium Pilihan	8 JP	I (Ganjil)
	9.1.5. Siswa mampu menggambar	Menggambar Konstruksi : Perspekt	8 JP	I (Ganjil)

No. ATP	Alur Tujuan Pembelajaran (ATP)	Materi	Alokasi Waktu	Semester
	perspektif dengan satu atau dua titik hilang dengan mempraktikkan konsep naungan dan bayangan.	If Dengan Pencahayaan		
Unit 2 Mendesain				
9.2	9.2.1. Siswa mampu membuat karya desain poster atau desain dekorasi sebagai penunjang sebuah pameran.	Desain Poster untuk Project	12 JP	I (Ganjil)
	9.2.2. Siswa mampu membuat karya desain poster atau desain dekorasi sebagai penunjang sebuah pameran.	Desain Dekorasi untuk Pameran atau Unjuk Kerja	12 JP	I (Ganjil)
Unit 3 Mengapresiasi				
9.3	9.3.1. Siswa mampu membuat jurnal visual yang berisi referensi ide, kumpulan gambar, dan tulisan-tulisan	Membuat Jurnal Visual	8 JP	II (Genap)
	9.3.2. Siswa mampu memberikan ulasan terhadap sebuah lukisan dengan sudut pandang siswa, dan 9.3.3. Siswa mampu memberikan umpan balik yang konstruktif kepada teman.	Apresiasi Karya Seni dengan Rutinitas Berpikir Visibel dan Tangga Umpan Balik	8 JP	II (Genap)
Unit 4 Unjuk Kerja				
9.4	9.4.1. Siswa mampu membuat perencanaan pameran dengan bekerja sama dan berkolaborasi dengan baik.	Perencanaan Unjuk Kerja atau Pameran	10 JP	II (Genap)
	9.4.2. Siswa mampu membuat perencanaan pameran	Pelaksanaan Pameran	8 JP	II (Genap)

No. ATP	Alur Tujuan Pembelajaran (ATP)	Materi	Alokasi Waktu	Semester
	dengan bekerja sama dan berkolaborasi dengan baik.			
Jumlah JP			78 JP	

Mengetahui,
Kepala Sekolah



HERRY SENSUAR, S.Pd., MM
NIP. 19710920 199512 1 001

Sungai Penuh, Juli 2024
Guru Seni Rupa Fase D Kelas IX

YAYUK KARTINI, S.Pd., Gr.
NIP. 19940421 201903 2 007



Rencana Pelaksanaan Pembelajaran Berdiferensiasi Mata Pelajaran Seni Rupa

Kelas IX Semester Ganjil

Materi :

Seni Grafis



Disusun Oleh

Yayuk Kartini

SMP Negeri 4 Sungai Penuh

**KOMPETENSI SOSIAL EMOSIONAL (KSE)
YANG AKAN DIIMPLEMENTASIKAN
PADA RPP TERINTEGRASI PEMBELAJARAN SOSIAL EMOSIONAL**

NO	KSE	ALASAN
1.	Kesadaran Diri	Kesadaran diri membantu murid menyadari emosi dan dirinya sendiri, memungkinkan murid menetapkan tujuan yang realistis dan termotivasi untuk mencapainya
2.	Manajemen Diri	Manajemen diri membantu murid mengelola emosi dan perilaku penting untuk konsentrasi dan prestasi akademik, serta meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Murid yang memiliki keterampilan manajemen diri lebih tahan terhadap stress dan tantangan, yang sangat penting untuk keberhasilan jangka panjang
3.	Kesadaran Sosial	Kesadaran sosial mendorong penghargaan terhadap perbedaan dan keberagaman, yang penting dalam masyarakat multicultural. Murid yang sadar secara sosial lebih mampu bekerja sama dalam tim (kolaboratif), yang merupakan keterampilan penting dalam kehidupan profesional dan pribadi.
4.	Keterampilan Berelasi	Keterampilan berelasi melibatkan kemampuan berkomunikasi dengan jelas dan efektif yang penting dalam segala aspek kehidupan. Murid belajar bagaimana menyelesaikan konflik secara konstruktif, dan menjaga hubungan tetap positif
5.	Pengambil keputusan yang bertanggung jawab	Kemampuan untuk membuat keputusan yang bertanggung jawab membantu murid mempertimbangkan konsekuensi dari tindakan mereka dan memilih yang terbaik untuk diri mereka sendiri dan orang lain. Selain itu siswa mampu membuat keputusan yang bertanggung jawab lebih mandiri dan siap menghadapi tantangan dunia nyata.

RENCANA PELAKSANAAN PEMBELAJARAN

(Berdiferensiasi, KSE, dan Budaya Positif)

Oleh : Yayuk Kartini, S.Pd.,Gr

Satuan Pendidikan : SMP Negeri 4 Sungai Penuh
Mata Pelajaran : Seni Rupa
Kelas/Semester : IX/Ganjil
Materi Pokok : Seni Grafis
Alokasi Waktu : 2 x 40 Menit
Pertemuan Ke- : 1

A. Tujuan Pembelajaran :

Setelah melakukan kegiatan literasi, diskusi dan uji coba murid dapat merangkai *mind mapping* atau peta pikiran, mempresentasikan serta melakukan demonstrasi karya seni grafis dengan baik.

B. Capaian Pembelajaran

Peserta didik dapat mendeskripsikan beragam teknik karya seni grafis serta memahami langkah-langkah kerja dalam membuat karya seni grafis sederhana dengan beragam teknik diantaranya teknik cetak tinggi, cetak dalam, cetak datar, cetak saring, dan digital.

C. Media Pembelajaran, Alat dan Sumber Belajar

Media : Lembar Kerja Peserta Didik (LKPD), Lembar Penilaian, Link Post test (google form), Slide Presentasi (canva), Video, Gambar dan bahan bacaan lainnya.

Alat dan Bahan : Laptop, Proyektor, Speaker, alat dan bahan berkarya seni grafis

Sumber :

- a. Buku
 - 1) Kemendikbud. 2018. *Seni Budaya untuk SMP/MTs Kelas IX Cetakan Ke-2 (Edisi Revisi)*. Jakarta: Pusat Kurikulum dan Pembukuan, Balitbang, Kemdikbud
 - 2) Sugiyanto dkk. 2013. *Seni Budaya untuk SMP/MTs Kelas IX Jilid 3 Berdasarkan Kurikulum 2013 (Edisi Revisi)*. Jakarta: Erlangga
- b. Tautan Internet
<https://www.kompas.com/skola/read/2021/01/07/143638169/5-jenis-teknik-cetak-berdasarkan-prinsip?page=all>
- c. Jurnal
Sandra, Yofita. 2012. *Buku Ajar: Seni Grafis 1*. Padang: Universitas Negeri Padang
- d. Video
 - 1) <https://www.youtube.com/watch?v=r79RyFW5oZM>
 - 2) <https://www.youtube.com/watch?v=UGM6wYC7ciA>

D. Langkah-langkah Pembelajaran

Kegiatan Pembuka (15 Menit)	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Guru memberi salam dan meminta murid berdoa (Budaya Positif) 2. Guru mengajak murid untuk mindfulness dengan menarik dengan teknik STOP sederhana (KSE) 3. Guru menanyakan kabar dan mengecek kehadiran peserta didik (Kesadaran Diri) 4. Guru menanyakan apa yang paling disyukuri peserta didik hari ini (KSE) 5. Guru memfokuskan murid untuk belajar dengan menghadirkan <i>ice breaking</i> yang dapat meningkatkan fokus dan konsentrasi peserta didik (Manajemen Diri) (Budaya Positif) 6. Guru mengingatkan kembali kesepakatan kelas yang telah dibuat bersama (Kesadaran Diri) 7. Guru menyampaikan tujuan pembelajaran 8. Guru menyampaikan rangkaian aktivitas yang akan dilakukan menggunakan model <i>problem based learning</i> (PBL) 9. Guru menyampaikan sistem penilaian yang akan dilakukan yaitu penilaian sikap, pengetahuan dan keterampilan 	
Kegiatan Inti (55 Menit) Metode Pembelajaran <i>Problem Based Learning</i> (PBL)	
Sintak Model Pembelajaran	Kegiatan Pembelajaran
Orientasi Masalah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peserta didik menjawab pertanyaan lisan yang diberikan oleh guru sebagai bentuk pretest untuk mengetahui kemampuan dasar peserta didik terhadap materi yang akan dipelajari (Keterampilan Relasi) 2. Peserta didik melihat dengan seksama contoh-contoh karya seni grafis yang dipresentasikan oleh guru sebagai bentuk penyajian masalah 3. Peserta didik memberikan pendapatnya terhadap karya seni grafis yang disajikan oleh guru (Keterampilan Relasi) 4. Peserta didik membuka LKPD yang telah dibagikan dan mendengarkan instruksi dari guru tentang pengerjaan LKPD 5. Peserta didik diberikan kesempatan bertanya jika ada bagian instruksi LKPD yang belum dipahami 6. Murid menyimak arahan guru agar bekerjasama dalam kelompok (kesadaran sosial)
Mengorganisasi Kegiatan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peserta didik dibagi menjadi beberapa kelompok secara heterogen yang di dalamnya terdiri dari peserta didik yang memiliki gaya belajar auditori, visual, dan kinestetik (Kesadaran Sosial) 2. Peserta didik akan menerima alat dan bahan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas kelompok, dengan output yakni membuat <i>mind mapping</i>, presentasi dan demonstrasi (Pengambil Keputusan yang Bertanggung Jawab) 3. Guru memberikan motivasi kepada peserta didik untuk dapat berkerja secara kelompok dengan baik dan bertanggung jawab yang mana aktivitas tersebut akan dimasukkan ke dalam penilaian sikap (Kesadaran Sosial)

Membimbing penyelidikan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peserta didik bersama anggota kelompoknya berdiskusi, merancang dan membuat materi presentasi, mind mapping dan aktivitas demonstrasi (Kesadaran Sosial) 2. Peserta didik memilih jenis cetak grafis yang akan dibahas di dalam kelompoknya, yang mana terdiri dari cetak tinggi, cetak dalam, cetak datar dan cetak saring (Diferensiasi Konten) 3. Peserta didik dapat mengakses materi pembelajarannya sesuai gaya belajarnya masing-masing yang mana dapat dideskripsikan sebagai berikut : (Kesadaran Sosial) DIFERENSIASI PROSES & DIFERENSIASI KONTEN <ul style="list-style-type: none"> • Gaya Belajar Visual Dapat melakukan kegiatan literasi dari buku penunjang dan bahan ajar serta media visual lainnya serta dapat berkontribusi dalam merancang pembuatan <i>mind mapping</i> (Keterampilan Relasi) • Gaya Belajar Auditori Dapat melakukan aktivitas mendengarkan rekaman video youtube dan mendiskusikannya serta dapat berkontribusi dalam mempersiapkan bahan presentasi (Keterampilan Relasi) • Gaya Belajar Kinestetik Dapat melakukan uji coba untuk menemukan langkah-langkah dalam membuat karya seni grafis (Keterampilan Relasi) 4. Peserta didik saling berinteraksi serta mengemukakan ide-idenya (Keterampilan Relasi) 5. Peserta didik yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas akan mendapatkan arahan dan masukan dari guru, dan bagi peserta didik yang tidak mengalami kendala dapat melanjutkan aktivitas pembelajaran secara mandiri (Diferensiasi Proses)
Menyajikan Hasil	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peserta didik secara bergantian mempresentasikan hasil penyeledikannya : DIFERENSIASI PRODUK <ul style="list-style-type: none"> • Kelompok Cetak Tinggi Kelompok yang memilih materi cetak tinggi akan menyajikan hasil mind mapping dan mendemonstrasikan cara kerja/proses pengerjaan cetak tinggi serta menerima apresiasi dan tanggapan dari teman-teman kelompok lain (Keterampilan Relasi) • Kelompok Cetak Dalam Kelompok yang memilih materi cetak dalam akan menyajikan hasil mind mapping dan mendemonstrasikan cara kerja/proses pengerjaan cetak dalam serta menerima apresiasi dan tanggapan dari teman-teman kelompok lain (Keterampilan Relasi) • Kelompok Cetak Datar Kelompok yang memilih materi cetak datar akan menyajikan hasil mind mapping dan mendemonstrasikan cara kerja/proses pengerjaan cetak datar serta menerima apresiasi dan tanggapan dari teman-teman kelompok lain (Keterampilan Relasi) • Kelompok Cetak Saring Kelompok yang memilih materi cetak saring akan menyajikan hasil mind mapping dan mendemonstrasikan cara kerja/proses pengerjaan cetak saring serta menerima apresiasi dan tanggapan dari teman-teman kelompok lain (Keterampilan Relasi)
Analisis dan Evaluasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Guru menilai hasil kerja kelompok dan memberikan apresiasi (Penilaian Keterampilan) 2. Peserta didik memberikan apresiasi dan gagasannya terhadap hasil diskusi, presentasi maupun demonstrasi yang telah dilakukan

	bersama, baik berupa pertanyaan, kritik maupun saran (Keterampilan Relasi) (kesadaran sosial) (Pengambil Keputusan yang Bertanggung Jawab)
	3. Peserta didik memberikan apresiasi positif bagi dirinya sendiri, hasil kerja kelompoknya serta hasil kerja kelompok lain menggunakan sticker apresiasi (Budaya Positif) (KSE) (Kesadaran Sosial) (Keterampilan Relasi)
	4. Peserta didik yang belum benar-bener memahami materi pembelajaran dapat memberikan pertanyaan dan mengutarakan pendapatnya serta diberikan penguatan materi oleh guru
	4. Peserta didik mengikuti post test yang diberikan guru menggunakan quizz (Pengambil Keputusan yang Bertanggung Jawab) (Penilaian Pengetahuan)

Kegiatan Penutup

1. Simpulan

Peserta didik memberikan simpulan terhadap pembelajaran yang telah dilaksanakan dengan bimbingan guru (**Keterampilan Relasi**)

2. Refleksi

Guru memberikan pertanyaan lisan ke peserta didik, dengan jawaban berupa pesan dan harapan serta kritik terhadap proses pembelajaran (**Manajemen Diri**)

3. Rencana tindak lanjut

Guru menyampaikan rencana pembelajaran pada pertemuan berikutnya dan berdoa

E. Penilaian Hasil Pembelajaran

1. Penilaian Sikap (observasi sikap selama mengikuti pembelajaran dan ketepatan pengumpulan tugas)
2. Penilaian Pengetahuan (menunjukkan kemampuan dan pengetahuan mengidentifikasi beragam teknik berkarya seni grafis)
3. Penilaian Keterampilan (berupa penilaian portofolio hasil kreativitas maupun penyajian hasil mengidentifikasi beragam teknik berkarya seni grafis)

Petunjuk Penskoran

Perhitungan skor akhir menggunakan rumus :

$$\text{Nilai Akhir} = \frac{\text{Skor Perolehan}}{\text{Skor Maksimal}} \times 100$$

Sungai Penuh, Januari 2025

Diketahui Oleh,
Kepala Sekolah



HERRY SENSUAR, S.Pd., M.M.
NIP. 19710920 199512 1 001

Guru Mata Pelajaran

YAYUK KARTINI, S.Pd., Gr.
NIP. 19940421 201903 2 007

SENI GRAFIS

A. Pengertian

Seni grafis adalah karya seni rupa yang mempunyai bentuk dua dimensi dan dibuat dengan teknik cetak, baik manual maupun digital.

B. Asal Kata Grafis

Grafis berasal dari bahasa Yunani, graphein, artinya menulis atau menggambar. Sementara istilah grafis dalam bahasa Inggris, yakni graph atau graphic berarti membuat tulisan atau lukisan dengan ditoreh atau digores.

<https://www.kompas.com/skola/read/2022/04/08/133000969/pengertian-seni-grafis-beserta-fungsinya?page=all>.

<https://www.gramedia.com/literasi/seni-grafis/>

C. Teknik-teknik Berkarya Seni Grafis

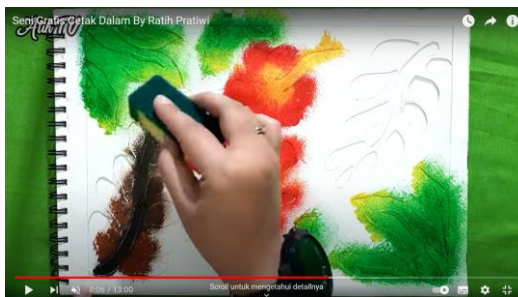
1. Teknik Cetak Tinggi

Cetak tinggi menggunakan klise/acuan/alat cetak yang menghasilkan gambar dari bagian yang menonjol. Stempel merupakan salah satu alat untuk mencetak gambar atau tulisan dengan teknik cetak tinggi.



2. Teknik Cetak Dalam

Cetak dalam adalah karya seni grafis yang menggunakan klise dalam, artinya bagian dalam menyerap tinta dan akan membekas pada kertas.



Sumber : <https://www.youtube.com/watch?v=UiP9i5yECkc>

3. Teknik Cetak Datar

Cetak datar merupakan teknik cetak yang menggunakan klise/cetakan datar dengan prinsip saling tolak menolak antara tinta dan air. Salah satu bentuk bentuk praktik

dari cetak datar adalah teknik *hydro dipping* dengan menggunakan air yang memiliki permukaan datar sebagai media cetakkannya.



Sumber: <https://www.youtube.com/watch?v=jcv4SJJeOIJA&t=67s>

4. Teknik Cetak Saring

Cetak saring adalah salah satu teknik proses cetak yang menggunakan layar (*screen*) dengan kerapatan serta tertentu. Cetak saring dikenal dengan sablon yang digunakan untuk mencetak tulisan maupun gambar pada permukaan datar atau rata.



5. Teknik Cetak Digital

Cetak digital adalah proses cetak tanpa bidang acuan cetak. Proses pencetakan digital diatur dan dilakukan dengan komputer. Cetak digital sering disebut dengan digital printing, Mesin yang digunakan untuk cetak digital adalah printer.



LEMBAR KERJA PESERTA DIDIK (LKPD)

A. Identitas

	Sekolah	:	SMP Negeri 4 Kota Sungai Penuh
	Mata Pelajaran	:	Seni Rupa
	Kelas/Semester	:	IX (Sembilan)/ I (Ganjil)
	Materi Pokok	:	Seni Grafis
	Sub Materi	:	Karya Seni Grafis dengan Berbagai Bahan dan Teknik

B. Tujuan Pembelajaran

Setelah melakukan kegiatan literasi, diskusi dan praktik atau uji coba murid dapat merangkai *mind mapping* atau peta pikiran, mempresentasikan serta melakukan demonstrasi karya seni grafis dengan baik

C. Identitas Kelompok

Kelas : _____
Nama Kelompok : _____
Anggota : 1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____
9. _____

D. Petunjuk Pengerjaan

1. Cermati masalah yang diberikan dengan baik temukan jawaban dari masalah tersebut dengan mengikuti langkah kerja yang terdapat pada LKPD
2. Lakukan literasi bersama anggota kelompok mu, literasi dapat kamu lakukan dari sumber bacaan dan literatur yang disediakan oleh guru atau kamu dapat melakukannya bersama anggota kelompokmu dengan berselancar maya
3. Kerjakan semua intruksi dan langkah kerja yang ada pada LKPD bersama kelompokmu
4. Persiapkan kelompok mu untuk menyajikan hasil diskusi yang telah kalian lakukan
5. Jika menemukan kendala dan menemukan hal yang sulit dipahami silahkan bertanya kepada guru

E. Langkah Kerja
1. Orientasi masalah



Cermati gambar dan penjelasan yang diberikan guru kemudian diskusikan bersama kelompok mu ! dengan pertanyaan pemantik, pernahkah kamu melihat karya tersebut? Karya apakah itu ? kemudian isi tabel berikut ini !

Pertanyaan	Jawaban
Sebutkan lima teknik dalam berkarya seni grafis !	1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____ 5. _____

2. Mengorganisasi Kegiatan

- Dengarkanlah dengan seksama pemaparan teknik seni grafis dari tiap-tiap kelompok
- Tanyakan kembali jika penjelasan yang diberikan oleh kelompok lain belum dapat dipahami atau belum jelas
- Jawablah pertanyaan berikut ini:
 “Jelaskanlah defenisi dari masing-masing teknik seni grafis, berdasarkan pemaparan yang dilakukan oleh tiap-tiap kelompok!”

No	Jenis Teknik Cetak	Deskripsi/Pengertian
1.		
2.		
3.		
4.		

3. Menyajikan Hasil

Tampilkan hasil kerja dan penyelidikan yang dilakukan oleh kelompok mu bersama-sama di depan kelas, teman kelompok yang lain akan memberikan apresiasi dan tanggapannya! Semangat!

Tuliskan pertanyaan atau tanggapan yang diberikan oleh kelompok lain pada tabel berikut ini :

No	Pertanyaan atau tanggapan dari kelompok lain
1.	
2.	
3.	
4.	

4. Evaluasi Hasil Diskusi

Sekarang cermati penjelasan yang diberikan oleh guru dan bertanyalah apabila jika ada materi yang belum kamu pahami ! Berilah apresiasi bagi dirimu sendiri, pada hasil kerja kelompok mu dan hasil kerja kelompok lain menggunakan sticker apresiasi! Kamu juga dapat mengisi evaluasi pada kolom di bawah ini !

No	Pertanyaan	
1.	Apa yang sudah baik berjalan pada kegiatan kelompok mu hari ini	
2.	Apa yang belum baik dan perlu ditingkatkan dari pembelajaran hari ini ?	

Lampiran 4 : Kisi-kisi, Instrumen dan Rubrik Penilaian Kognitif atau Pengetahuan

LEMBAR OBSERVASI PENILAIAN KOGNITIF

Mata Pelajaran : Seni Budaya
 Kelas/Semester : IX/I

Rubrik Penilaian :

Keterangan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penilaian dilakukan melalui post test menggunakan aplikasi Google Form, dimana peserta didik akan menjawab 10 pertanyaan yang diberikan oleh guru dari aplikasi tersebut. Hal ini bertujuan untuk menguji sejauh mana pemahaman peserta didik terhadap materi yang telah dipelajari sebelumnya. 2. Masing-masing pertanyaan memiliki bobot 10 Point 3. Jika peserta didik menjawab pertanyaan dengan benar maka akan mendapatkan nilai 10 point, sebaliknya jika salah tidak mendapatkan point atau 0 4. Untuk detail soal post test lebih lanjut dapat dilihat pada lampiran kisi-kisi 5. Nilai akan terentri dengan teratur, karna pada kegiatan post test menggunakan aplikasi google form
-------------------	--

KISI-KISI SOAL

A. Identitas Sekolah

	Satuan Pendidikan	:	SMP Negeri 4 Kota Sungai Penuh
	Mata Pelajaran	:	Seni Rupa
	Guru Mapel	:	Yayuk Kartini, S.Pd
	Kelas/Semester	:	IX/ I (Gasal)
	Materi Pokok	:	Seni Grafis
	Sub Materi	:	Lima Teknik Seni Grafis
	Bentuk Soal	:	Pilihan Ganda
	Jumlah Soal	:	10 Butir Soal Pilihan Ganda

B. Kisi-kisi Soal

No	Materi	Indikator Soal	Bentuk Soal	No. Soal	Skor
1.	Seni Grafis	Mendeskripsikan defenisi seni grafis	Pilihan Ganda	1	10
		Mendeskripsikan karya seni grafis cetak tinggi	Pilihan Ganda	2, 10	@ 10
		Mengurutkan jenis teknik seni grafis	Pilihan Ganda	3	10
		Mendeskripsikan karya seni grafis cetak digital	Pilihan Ganda	4, 7	@ 10
		Mendeskripsikan karya seni grafis cetak saring	Pilihan Ganda	5, 8, 9	@ 10
		Mendeskripsikan karya seni grafis cetak datar	Pilihan Ganda	6	10
Total Skor					100

C. Bentuk Soal

12/15/22, 9:33 PM

Post Test Seni Grafis

Post Test Seni Grafis

* Wajib

1. Nama Lengkap Peserta Didik *

Pilihlah jawaban yang benar dari pernyataan di bawah ini !

2. Seni Grafis adalah karya seni yang dibuat dengan cara * 10 poin

Tandai satu oval saja.

- Ditenun
 Diukir
 Dicetak
 Dipahat

3. Stempel merupakan karya seni grafis cetak * 10 poin

Tandai satu oval saja.

- Cetak Dalam
 Cetak Datar
 Cetak Tinggi
 Cetak Saring

<https://docs.google.com/forms/d/1MMCqgM8knLJABFJP-GYjCVjFHTOMNduhXqFHA4sdt>

15

12/15/22, 9:33 PM

Post Test Seni Grafis

4. Urutkan Jenis cetak di bawah ini ! * 10 poin

1. Cetak Datar
2. Cetak Dalam
3. Cetak Digital
4. Cetak Tinggi
5. Cetak Saring

Tandai satu oval saja.

- 2, 3, 5, 1, dan 4
 1, 2, 3, 4 dan 5
 5, 2, 3, 1 dan 4
 4, 2, 1, 5 dan 3

5. Spanduk, baliho yang biasa ditemui di pinggir jalan termasuk ke dalam karya seni grafis cetak * 10 poin

Tandai satu oval saja.

- Cetak Tinggi
 Cetak Datar
 Cetak Digital
 Cetak Saring

6. Sablon yang ada pada pakaian oleh raga sekolah termasuk ke dalam karya seni grafis cetak * 10 poin

Tandai satu oval saja.

- Cetak Dalam
 Cetak Saring
 Cetak Tinggi
 Cetak Datar

<https://docs.google.com/forms/d/1MMCqgM8knLJABFJP-GYjCVjFHTOMNduhXqFHA4sdt>

25

12/15/22, 9:33 PM

Post Test Seni Grafis

7. Seni grafis yang menggunakan media yang memiliki permukaan datar termasuk ke dalam jenis seni grafis cetak * 10 poin

Tandai satu oval saja.

- Cetak Tinggi
 Cetak Datar
 Cetak Dalam
 Cetak Digital

8. Gambar dan tulisan yang kita lihat pada bungkus makanan, merupakan karya seni grafis cetak * 10 poin

Tandai satu oval saja.

- Cetak Digital
 Cetak Dalam
 Cetak Datar
 Cetak Saring

9. Karya seni grafis yang pembuatannya menggunakan layar yang memiliki pori-pori dan kerapan tertentu disebut dengan karya seni grafis cetak * 10 poin

Tandai satu oval saja.

- Cetak Tinggi
 Cetak Dalam
 Cetak Saring
 Cetak Datar

<https://docs.google.com/forms/d/1MMCqgM8knLJABFJP-GYjCVjFHTOMNduhXqFHA4sdt>

35

12/15/22, 9:33 PM

Post Test Seni Grafis

10. tulisan yang terdapat pada baju di gambar ini, termasuk ke dalam karya seni grafis cetak * 10 poin



Tandai satu oval saja.

- Cetak Saring
 Cetak Dalam
 Cetak Datar
 Cetak Tinggi

<https://docs.google.com/forms/d/1MMCqgM8knLJABFJP-GYjCVjFHTOMNduhXqFHA4sdt>

45

11. Gambar di bawah ini termasuk ke dalam karya seni grafis cetak * 10 poin



Tandai satu oval saja.

- Cetak Tinggi
 Cetak Dalam
 Cetak Datar
 Cetak Saring

Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google.

Google Formlir

D. Kunci Jawaban

1. C	2. C	3. D	4. C	5. B
6. B	7. A	8. C	9. A	10. A

Lampiran 5 : Instrumen dan Rubrik Penilaian Sikap

LEMBAR OBSERVASI PENILAIAN SIKAP

Mata Pelajaran : Seni Rupa
 Kelas/Semester : IX/I
 Periode Pengamatan : Pertemuan ke-1
 Indikator Sikap :

- 1 Menunjukkan perilaku **tanggung jawab** dalam proses pembelajaran
- 2 Menunjukkan sikap **kreatif** dalam proses pembelajaran
- 3 Menunjukkan sikap **bersahabat** antar sesama peserta didik dalam kegiatan diskusi
- 4 Menunjukkan sikap **gotong royong** dalam kegiatan diskusi
- 5 Menunjukkan sikap **kerja keras** selama proses pembelajaran berlangsung

No	Nama Murid	Sikap yang dinilai				
		Tanggung Jawab	Kreatif	Bersahabat	Gotong Royong	Kerja Keras
1.					
2.					

Rentang skor nilai sikap

1	=	< 75	Kurang
2	=	75 – 83	Cukup
3	=	84 – 92	Baik
4	=	93 – 100	Sangat baik

Rubrik Penilaian :

Indikator Sikap Sosial	Kriteria Penilaian Kurang	Kriteria Penilaian Cukup	Kriteria Penilaian Baik	Kriteria Penilaian Sangat Baik
Menunjukkan perilaku tanggung jawab dalam proses pembelajaran dengan kriteria : 1. Selalu berhati-hati dalam mengerjakan tugas 2. Disiplin dalam melaksanakan tugas 3. Mampu menanggung resiko atas ucapan dan perbuatannya 4. Jujur dalam melaksanakan tugas	Sangat Kurang menunjukkan perilaku tanggung jawab dalam proses pembelajaran , hanya memperlihatkan satu kriteria yang ditentukan	Kurang menunjukkan perilaku tanggung jawab dalam proses pembelajaran , hanya memperlihatkan dua kriteria yang ditentukan	Menunjukkan perilaku tanggung jawab dalam proses pembelajaran , terlihat dari memenuhi tiga kriteria yang telah ditentukan	Munjukkan perilaku bertanggung jawab dengan melakukan seluruh kriteria yang telah ditentukan
Menunjukkan sikap kreatif dalam proses pembelajaran dengan ketentuan : 1. Mampu mengerjakan tugas dengan baik 2. Memiliki inisiatif dalam melaksanakan pembelajaran 3. Menghasilkan produk yang memiliki nilai estetis 4. Berani mencoba hal baru dan eksplorasi saat melaksanakan kegiatan praktik	Sangat kurang menunjukkan sikap kreatif dalam proses pembelajaran , hanya memenuhi satu kriteria yang telah ditentukan	Kurang menunjukkan sikap kreatif dalam proses pembelajaran , hanya memenuhi dua kriteria yang telah ditentukan	Menunjukkan sikap kreatif dalam proses pembelajaran , dengan memperlihatkan tiga kriteria yang telah ditentukan	Menunjukkan sikap kreatif dalam proses pembelajaran dengan memenuhi empat kriteria yang telah ditentukan
Menunjukkan sikap	Sangat	Kurang	Menunjukkan	Menunjukkan

bersahabat antar peserta didik terutama dengan anggota kelompok, berdasarkan kriteria berikut ini: 1. Menghargai pendapat teman 2. Membantu teman yang mengalami kesusahan 3. Tidak memilih teman 4. Selalu bersikap baik dengan sesama anggota kelas	kurang menunjukkan sikap bersahabat antar peserta didik dalam kegiatan diskusi, hanya memperlihatkan satu kriteria yang telah ditentukan	menunjukkan sikap bersahabat antar peserta didik dalam kegiatan diskusi, hanya memperlihatkan dua kriteria yang telah ditentukan	n sikap bersahabat antar peserta didik dalam kegiatan diskusi, dengan memperlihatkan tiga kriteria yang telah ditentukan	n sikap bersahabat antar peserta didik dalam kegiatan diskusi, dengan menunjukkan seluruh kriteria yang telah ditentukan
Menunjukkan sikap gotong royong selama kegiatan pembelajaran, dengan ketentuan sebagai berikut: 1. Memiliki sikap kerja sama dengan sesama anggota kelas terutama anggota kelompoknya 2. Memiliki sikap hormat menghormati sesama teman 3. Mengutamakan kerja keras 4. Menjunjung tinggi sikap kekeluargaan	Sangat kurang menunjukkan sikap gotong royong dalam kegiatan diskusi, hanya memperlihatkan satu kriteria yang telah ditentukan	Kurang menunjukkan sikap gotong royong dalam kegiatan diskusi, hanya memperlihatkan dua kriteria yang telah ditentukan	Menunjukkan sikap gotong royong dalam kegiatan diskusi, dengan memenuhi empat kriteria yang telah ditentukan	Sangat menunjukkan sikap gotong royong dalam kegiatan diskusi, dengan memperlihatkan seluruh kriteria yang telah ditentukan
Menunjukkan sikap kerja keras selama proses pembelajaran berlangsung, dengan kriteria sebagai berikut: 1. Bersungguh-sungguh dalam mengikuti kegiatan pembelajaran 2. Menyelesaikan tugas tepat waktu 3. Melaksanakan tugas sebaik-baiknya 4. Tidak putus asa dalam mengerjakan tugas yang diberikan	Sangat kurang menunjukkan sikap rasa ingin tahu selama proses pembelajaran berlangsung, hanya memperlihatkan satu kriteria yang telah ditentukan	Kurang menunjukkan sikap rasa ingin tahu selama proses pembelajaran berlangsung, hanya memperlihatkan dua kriteria yang telah ditentukan	Menunjukkan sikap rasa ingin tahu selama proses pembelajaran berlangsung, dengan memperlihatkan tiga kriteria yang telah ditentukan	Sangat menunjukkan sikap rasa ingin tahu selama proses pembelajaran berlangsung, dengan memperlihatkan empat kriteria yang telah ditentukan

Pembobotan Penilaian:

NS1	Tanggung Jawab	20 %
NS2	Kreatif	20 %
NS3	Bersahabat	20 %
NS4	Gotong Royong	20 %
NS5	Kerja Keras	20 %
Total		100 %

Rumus Penilaian Sikap:

$$\text{Nilai Sikap Sosial} = \frac{(NS1 \times 20\%) + (NS2 \times 20\%) + (NS3 \times 20\%) + (NS4 \times 20\%) + (NS5 \times 20\%)}{100\%}$$

Lampiran 5 : Instrumen dan Rubrik Penilaian Keterampilan

LEMBAR OBSERVASI PENILAIAN KETERAMPILAN CATATAN ANEKDOTAL

Mata Pelajaran : Seni Rupa
Kelas/Semester : IX/I
Periode Pengamatan : Pertemuan ke-1

No	Nama Murid	Catatan Anekdotal
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
8.		
9.		
10.		
11.		
12.		
13.		
14.		

Rentang skor nilai keterampilan

1	=	< 75	Kurang
2	=	75 – 83	Cukup
3	=	84 – 92	Baik
4	=	93 – 100	Sangat baik

**LEMBAR VALIDASI PEDOMAN WAWANCARA PAKAR 1
GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH
DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU SMP NEGERI 4 SUNGAI PENUH**

Nama Validator : Dr. Eka Putra, SH., M.PdI
Ahli Bidang :
Jabatan : Dosen
Unit Kerja : IAIN Kerinci

A. PENILAIAN TERHADAP KONTRUKSI PEDOMAN WAWANCARA

Berilah tanda centang (√) pada tempat yang tersedia dengan penilaian bapak/ibu

S : Setuju TS : Tidak Setuju

No	Kriteria Penilaian	Skala Penilaian		Saran/Perbaikan
		S	TS	
1	Pedoman wawancara dirumus dengan jelas	✓		
2	Pedoman wawancara mencakup aspek			
	<i>a. Counting</i>	✓		
	<i>b. Locating</i>	✓		
	<i>c. Playing</i>	✓		
	<i>d. Explaining</i>	✓		
3	Pedoman wawancara dapat menjawab tujuan penelitian	✓		

B. PENILAIAN TERHADAP PENGGUNAAN BAHASA

Berilah tanda centang (√) pada tempat yang tersedia dengan penilaian bapak/ibu

S : Setuju TS : Tidak Setuju

No	Kriteria Penilaian	Skala Penilaian		Saran/Perbaikan
		S	TS	
1	Pedoman wawancara menggunakan bahasa Indonesia yang sesuai dengan kaidah bahasa yang baik dan benar	✓		
2	Pedoman wawancara menggunakan bahasa yang mudah dipahami dan dimengerti	✓		
3	Pedoman wawancara menggunakan bahasa yang komunikatif	✓		
4	Pedoman wawancara bebas dari pernyataan yang dapat menimbulkan penafsiran ganda	✓		

C. PENILAIAN TERHADAP MATERI WAWANCARA

Berilah tanda centang (✓) pada tempat yang tersedia dengan penilaian bapak/ibu

S : Setuju TS : Tidak Setuju

No	Kriteria Penilaian	Skala Penilaian		Saran/Perbaikan
		S	TS	
1	Pedoman wawancara dapat menggali aspek-aspek gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 4 Sungai Penuh	✓		
2	Pedoman wawancara dapat menggali informasi untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 4 Sungai Penuh	✓		

Secara umum wawancara ini:

Berilah tanda centang (✓) pada tempat yang tersedia dengan penilaian Bapak/Ibu

Layak digunakan (LD)	:	✓
Layak digunakan dengan direvisi (LDR)	:	
Tidak layak (TL)	:	

Sungai Penuh, 17 September 2024

Validator

Dr. Eka Putra, SH., M.PdI

NIP.19641225 200003 1 007

LEMBAR VALIDASI PEDOMAN WAWANCARA PAKAR 2
GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH
DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU SMP NEGERI 4 SUNGAI PENUH

Nama Validator : Dr. Yuserizal, MA
Ahli Bidang :
Jabatan : Dosen
Unit Kerja : IAIN Kerinci

A. PENILAIAN TERHADAP KONTRUKSI PEDOMAN WAWANCARA

Berilah tanda centang (✓) pada tempat yang tersedia dengan penilaian bapak/ibu

S : Setuju TS : Tidak Setuju

No	Kriteria Penilaian	Skala Penilaian		Saran/Perbaikan
		S	TS	
1	Pedoman wawancara dirumus dengan jelas	✓		
2	Pedoman wawancara mencakup aspek	.		
	a. <i>Counting</i>	✓		
	b. <i>Locating</i>	✓		
	c. <i>Playing</i>	✓		
	d. <i>Explaining</i>	✓		
3	Pedoman wawancara dapat menjawab tujuan penelitian	✓		

B. PENILAIAN TERHADAP PENGGUNAAN BAHASA

Berilah tanda centang (✓) pada tempat yang tersedia dengan penilaian bapak/ibu

S : Setuju TS : Tidak Setuju

No	Kriteria Penilaian	Skala Penilaian		Saran/Perbaikan
		S	TS	
1	Pedoman wawancara menggunakan bahasa Indonesia yang sesuai dengan kaidah bahasa yang baik dan benar	✓		
2	Pedoman wawancara menggunakan bahasa yang mudah dipahami dan dimengerti	✓		
3	Pedoman wawancara menggunakan bahasa yang komunikatif	✓		
4	Pedoman wawancara bebas dari pernyataan yang dapat menimbulkan penafsiran ganda	✓		

C. PENILAIAN TERHADAP MATERI WAWANCARA

Berilah tanda centang (✓) pada tempat yang tersedia dengan penilaian bapak/ibu

S : Setuju TS : Tidak Setuju

No	Kriteria Penilaian	Skala Penilaian		Saran/Perbaikan
		S	TS	
1	Pedoman wawancara dapat menggali aspek-aspek gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 4 Sungai Penuh	✓		
2	Pedoman wawancara dapat menggali informasi untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 4 Sungai Penuh	✓		

Secara umum wawancara ini:

Berilah tanda centang (✓) pada tempat yang tersedia dengan penilaian Bapak/Ibu

Layak digunakan (LD)	:	✓
Layak digunakan dengan direvisi (LDR)	:	
Tidak layak (TL)	:	

Sungai Penuh, 17 September 2024

Validator



Dr. Yuserizal Bustami, MA

NIP.19821120 201101 1 010



PEMERINTAH KOTA SUNGAI PENUH
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jalan Jenderal Basuki Rahmat Sungai Penuh Provinsi Jambi
Telp/Fax. (0748) 22162

REKOMENDASI PENELITIAN

Nomor : B/000.9.2/ 543 /XII/2024/Kesbangpol-2

Dasar : 1. Permendagri Nomor 20 Tahun 2011 tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian;
3. Peraturan Walikota Sungai Penuh Nomor 35 Tahun 2019 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sungai Penuh.

Menimbang : Surat dari Isntitut Agama Islam Negeri Kerinci Nomor In.31/DPs/PP.00.9/951/2024 Tanggal 29 November 2024 Perihal Mohon Izin Penelitian

Atas Nama Walikota Sungai Penuh memberikan rekomendasi kepada :

a. Nama : **EDI WAHYUDI**

b. Jabatan : Mahasiswa

Untuk : Melakukan penelitian dengan **Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional di SMPN 4 Sungai Penuh**

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Sungai Penuh, 4 Desember 2024



a.n. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sungai Penuh,
Sekretaris

ZANTI ISMAWATI SULTI, S.Sos.,M.Si
Pembina TK I / IV b
Nip. 19721212 199603 1 006

Tembusan :

1. Pjs. Walikota Sungai Penuh.
2. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Sungai Penuh
3. Kepala Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh
4. Kepala SMP Negeri 4 Sungai Penuh
5. Rektor IAIN Kerinci
6. Yang Bersangkutan



PEMERINTAH KOTA SUNGAI PENUH
DINAS PENDIDIKAN
SMP NEGERI 4 SUNGAI PENUH
KECEMATAN HAMPARAN RAWANG



Jln. MH. Thamrin Sungai Penuh

Telp : (0748) 21482

KodePos : 37151

E-mail : smpn4_spn@yahoo.co.id

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN
NOMOR : 420/054 SKet/SMPN.4-SPN/II/2025

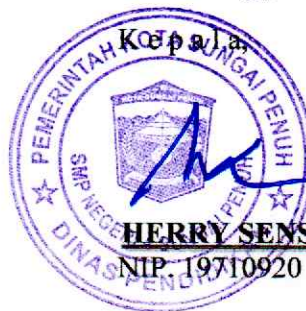
Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala SMP Negeri 4 Sungai Penuh, Menerangkan bahwa :

Nama : **EDI WAHYUDI**
NIM : 230023004
Jurusan / Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Pascasarjana
Perguruan Tinggi : Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci

Nama yang tersebut diatas telah selesai melaksanakan Penelitian di SMP Negeri 4 Sungai Penuh dengan judul : **“Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional di SMP Negeri 4 Sungai Penuh”** yang dilaksanakan dari tanggal 5 Desember 2024 s.d 8 Februari 2025

Demikianlah surat keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan sebagai mana mestinya.

Dikeluarkan di : Sungai Penuh
Pada Tanggal : 18 Februari 2025



HERRY SENSUAR, S.Pd. MM

NIP. 19710920 199512 1 001



SURAT KEPUTUSAN

**DIREKTUR PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI**

Nomor : In.31/DPs/PP.00.9/240/2024

**TENTANG
PENUNJUKAN PEMBIMBING TESIS MAHASISWA
TAHUN AKADEMIK 2023/2024**

DIREKTUR PROGRAM PASCASARJANA

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk menjamin kelancaran penyelesaian studi mahasiswa Program Pascasarjana IAIN Kerinci, dirasa perlu menunjuk dosen pembimbing penyusunan tesis;
2. Bahwa Dosen yang namanya tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang cakap dan memenuhi syarat untuk diangkat sebagai pembimbing penulisan tesis mahasiswa.
- Mengingat** : 1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
4. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 48 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja IAIN Kerinci;
5. Keputusan Dirjen Pendidikan Islam Kementerian Agama RI Nomor 494 Tahun 2023 tentang Izin Penyelenggaraan Program Studi Pascasarjana (S2) Manajemen Pendidikan Islam;
6. Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 244 Tahun 2019 tentang Izin Penyelenggaraan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam pada Institut Agama Islam Negeri Kerinci.
7. Buku Panduan Akademik Program Pascasarjana IAIN Kerinci Tahun Akademik 2023/2024;
- Memperhatikan** : Usulan Ketua Program Studi S-2 Manajemen Pendidikan Islam Program Pascasarjana IAIN Kerinci tanggal **07 Mei 2024** tentang Penunjukan Pembimbing Tesis.
- Menetapkan** : **MEMUTUSKAN**
- Pertama** : **Menunjuk**
1. Prof. Dr. H. Masnur Alam, M.PdI (NIP.19560215 198603 1 003) sebagai Pembimbing I
2. Dr. Drs. Alwis, M.Pd (NIP.19651201 199803 1 002) sebagai Pembimbing II
- dari Mahasiswa :
- Nama/NTM : EDI WAHYUDI/236023004
Program Studi : S.2 Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Kasus di SMP Negeri 4 Sungai Penuh)
- Kedua** : Kepada pembimbing tesis yang namanya tersebut diatas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- Keempat** : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila terdapat kekeiruan akan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya.



Ditetapkan di : Sungai Penuh
Pada tanggal : 08 Mei 2024

Direktur

Prof. Dr. Hj. Wisnarni, M.PdI
NIP. 19670710 199401 2 001

Tembusan :

- Yth. Rektor IAIN Kerinci
- Arsip

RIWAYAT SINGKAT PENULIS



Nama Lengkap : **EDI WAHYUDI**
Tempat/tanggal lahir : Pendung Talang Genting, 23/02/1986
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi :
Pekerjaan : Guru PNS di Pemerintah Daerah
Kota Sungai Penuh

Pendidikan

(1998) Sekolah Dasar : SDN/193 Pendung Talang Genting
(2001) SLTP : SLTPN 2 Danau Kerinci
(2004) SLTA : MAN 1 Sungai Penuh
(2009) Sarjana S1 : IAIN Imam Bonjol Padang
(2023) lainnya : PPG UIN STS Jambi

Pekerjaan

(2010-2019) : Guru PNSD Kab. Solok Selatan
(2019-Sekarang) : Guru PNSD Kota Sungai Penuh

Pengalaman Penelitian : (2008) Skripsi “Pemanfaatan Internet Oleh Guru dan Siswa dalam Pembelajaran PAI di MAN 2 Padang”

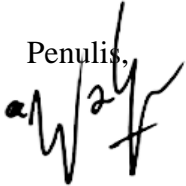
Tulisan Artikel : Pembelajaran Diferensiasi: Solusi dan Tantangan

Makalah :

Suami :

Isteri : Wiwiek Pebrina, A.M.Rad

Anak : 1. Danish Adya Ghossan
2. Dzaky Ahza Alfarabi

Penulis,

EDI WAHYUDI