

SKRIPSI

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMK NU MAMBAUL HUDA KRASAK TEGALSARI BANYUWANGI



Oleh:

SUKANDAR

NIM: 2011111068

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN (FTK)
UNIVERSITAS KH. MUKHTAR SYAFAAT
BLOKAGUNG BANYUWANGI**

2024

PRASYARAT GELAR

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMK NU MAMBAUL HUDA KRASAK TEGALSARI BANYUWANGI

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Banyuwangi
Untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan
Program Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Oleh:

SUKANDAR

NIM: 2011111068

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN (FTK)
UNIVERSITAS KH. MUKHTAR SYAFAAT
BLOKAGUNG BANYUWANGI
2024**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi Dengan Judul:

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMK NU MAMBAUL HUDA KRASAK TEGALSARI BANYUWANGI

Telah disetujui untuk diajukan dalam sidang skripsi

Pada tanggal: 28 Juni 2024

Mengetahui,

Ketua Prodi



NURKAFIDZ NIZAM FAHMI, S.Pd., M.H
NIPY. 3151905109301

Pembimbing

Drs. H. MUH. KHOZIN KHAF
NIPY. 3150102036401

PENGESAHAN PENGUJI

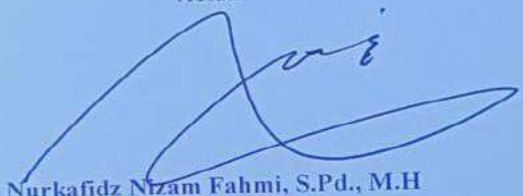
Skripsi saudara Sukandar telah di mungkosohkan kepada dewan penguji skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas KH. Mukhtar Syafaat Banyuwangi pada tanggal:

02 Juli 2024

dan telah diterima serta disahkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam.

Tim Penguji:

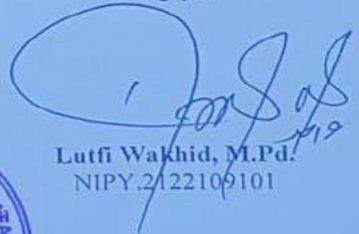
Ketua


Nurkafidz Nizam Fahmi, S.Pd., M.H
NIPY.3151905109301

Penguji I


Muhammad Nasir, M.Pd.
NIPY.211008302

Penguji II


Lutfi Wakhid, M.Pd.
NIPY.2122109101


Dr. Siti Ammah, S.Pd.I, M.S.i.
NIPY. 3150801058001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto: لَنْ تَنَالُوا الْبِرَّ حَتَّى تُنْفِقُوا مِمَّا تُحِبُّونَ وَمَا تُنْفِقُوا مِنْ شَيْءٍ فَإِنَّ اللَّهَ بِهِ عَلِيمٌ

Tidak akan sekali-kali kamu memperoleh kebaikan (yang sempurna) sebelum kamu menginfakkan sebagian harta yang kamu cintai. Apa pun yang kamu infakkan, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui tentangnya.

Persembahan:

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah, skripsi ini kupersembahkan untuk Ayah dan Ibu tercinta yang senantiasa selalu mendoakan dan memberikan motivasi agar aku menjadi pribadi yang lebih baik. Serta untuk keluarga yang selalu memberi semangat untuk anaknya tersayang ini dalam mengerjakan apapun, dan senantiasa memberikan dukungan dan doa untuk kelancaran skripsi ini. Juga untuk semua teman-temanku yang ada dipondok dan teman-temanku seperjuangan kuliah terimakasih banyak sudah selalu ada menemaniku dalam perjalanan dan perjuangan skripsi ini, semoga kalian semua selalu diberikan kemudahan dalam urusan apapun. Dan juga untuk Dosen UIMSYA terutama dosen pembimbing serta dosen prodi MPI terimakasih banyak atas segala ilmu yang sudah saya terima selama perkuliahan dan untuk almamaterku tercinta UIMSYA semoga tetap menjadi yang terbaik.

PERNYATAAN KEASLIAN
TULISAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Yang bertanda tangan dibawah ini, Saya:

Nama : Sukandar
NIM : 2011111068
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Alamat Lengkap : Dusun Krajan Desa Bulusan Kec.
Kalipuro Kab. Banyuwangi Prov. Jawa
Timur

Menyatakan dengan bersungguh-sungguh bahwa skripsi ini Secara keseluruhan dalam pembuatan skripsi ini merupakan asli karya dari penulis atau karya pribadi, kecuali bagian yang dirujuk dari sumbernya

Banyuwangi, 25 juni 2024
Yang Menyatakan,



Sukandar
NIM. 2011111068

ABSTRAK

Sukandar, 2024. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMK NU Mambaul Huda Krasak Banyuwangi. Skripsi. Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas KH Mukhtar Syafaat. Pembimbing: Drs. H. M. Khozin Kharis, M.H.*

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

Pada era distrustif ini perubahan yang terjadi begitu cepat sehingga dalam menghadapi era tersebut harus dapat berubah. Sebuah lembaga Pendidikan merupakan ujung tombak dalam mencerdaskan anak bangsa sehingga dalam proses pembelajaran memerlukan perubahan-perubahan yang dapat meningkatkan kualitas sekolah. Perubahan ini harus dilakukan agar dapat meningkatkan kualitas Pendidikan pada suatu lembaga dengan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang dapat meningkatkan SDM pada lembaga tersebut seperti guru, kinerja guru yang baik akan mempengaruhi kinerjanya dalam proses pembelajarannya, sehingga kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan kepentingan dari para guru tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMK NU Mambaul Huda Krasak melalui empat komponen kemampuan kepala sekolah yaitu kemampuan kepala sekolah untuk berlaku inovatif dan kreatif dengan mengubah situasi lama dengan cara baru, kemampuan memberikan perhatian khusus kepada setiap individu dengan berperilaku sebagai pelatih dan mentor, serta kemampuan dalam memberikan motivasi yang menginspirasi dan kemampuan memberikan tauladan yang dapat dihormati dan di percaya. Pendekatan dalam penelitian ini yaitu pendekatan deskriptif dan metode kualitatif dengan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi.

Hasil penelitian ini bahwa kepala sekolah SMK NU Mambaul Huda dalam melaksanakan kepemimpinannya telah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional: (1) Kepala sekolah SMK NU Mambaul Huda krasak sudah memberikan kebebasan pada para guru untuk berinspirasi dan berkolaborasi dalam menyampaikan ide-ide baru yang kreatif dan inovatif. (2) Kepala sekolah SMK NU Mambaul Huda krasak sudah dapat menjadi pendengar yang baik bagi para guru yang menghadapi masalah dan pemecahan masalah serta memenuhi kebutuhan. (3) kepala sekolah SMK NU Mambaul Huda krasak sudah memberikan contoh perilaku yang baik dan menghasilkan rasa hormat seta mampu menumbuhkan rasa percaya dari semua anggota masyarakat sekolah terutama bagi para guru. (4) Kepala Sekolah SMK NU Mambaul Huda krasak dalam bertindak beliau selalu mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi.

ABSTRACT

Sukandar, 2024. *Transformasional Leadership Of School Principals in Improving Teacher at Vocational school SMK NU Mambaul Huda Krasak*. Thesis. Islamic Education Management Study Program, Faculty Of Tarbiyah And Teacher Training, KH. Mukhtar Syafaat University. Supervisor: Drs. H. M. Khozin Kharis,. M.H.

Keywords: Transformational Leadership, Principals, Teacher Performance

In this disruptive era, changes are occurring so quickly that in facing this era we must be able to change. An educational institution is the spearhead in educating the nation's children so that learning process requires changes that can improve the quality of schools. This change must be made in order to improve the quality of education in an institution by implementing a transformational leadership style which can improve human resources in the institution such as teacher, good teacher performance will influence in the learning process, so the principal must be able to pay attention to the needs and interests of the teacher.

This research aims to determine the transformational leadership of school principals in improving teacher performance at NU Mambaul Huda Krasak vocational school through four components of the principal's ability, namely the principal's ability to be innovative and creative by changing old situations in new ways, the ability to give special attention to each individual by behave as a coach and mentor, as well as the ability to provide inspirational motivation and the ability to provide a role model that can be respected and trusted. The approach in this research is a descriptive approach and qualitative methods using observation, interview and documentation techniques.

The results of this research show that the principal of NU Mambaul Huda Krasak vocational school in carrying out this leadership has implemented a transformational leadership style: (1) the principal of NU Mambaul Huda vocational school Krasak has given teachers the freedom to inspire and collaborate in conveying new creative and innovative ideas. (2) the principal of SMK NU Mambaul Huda Krasak has been able to be a good listener for teachers who are facing problems and solving problems and meeting needs. (3) the principal of SMK NU Mambaul Huda Krasak vocational school has set an example of good behavior and generated respect and was able to foster a sense of trust from all members of the school community, especially the teacher. (4) the principal of NU Mambaul Huda Krasak is confident that in his actions he always prioritizes the interest of the organization rather than personal interest.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah segala puji pada Allah SWT, Skripsi ini hanya bisa selesai semata karena rahmat, ridho dan kasih-Nya. Sholawat dan salam semoga tetap terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW. yang menjadi teladan bagi umatnya.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tanpa bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak akan terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang tulus dan ikhlas kepada:

1. KH. Ahmad Hisyam Syafa'at, S.Sos.I., M.H Pengasuh Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Banyuwangi.
2. Dr. KH. Abdul Kholiq Syafa'at selaku Ketua Senat Universitas KH. Mukhtar Syafaat Blokagung Banyuwangi.
3. Dr. KH. Ahmad Munib Syafa'at, Lc., M.E.I selaku Rektor Universitas KH. Mukhtar Syafaat Blokagung Banyuwangi.
4. Dr. Siti Aimah, SPd.I., M.Si. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Universitas KH. Mukhtar Syafaat Blokagung Banyuwangi.
5. Nurkhafidz Nizam Fahmi, S.Pd., M.H selaku Kepala Prodi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Universitas KH. Mukhtar Syafaat Blokagung Banyuwangi.
6. Drs. H. M. Khozin Kharis, M.H. selaku dosen pembimbing yang telah membimbing hingga terselesaikannya skripsi ini.
7. Seluruh Dosen Universitas KH. Mukhtar Syafaat Blokagung Banyuwangi. Dan semua pihak baik secara langsung dan tidak langsung telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya demi terselesaikannya Penulisan Skripsi ini.

Tiada balas jasa yang dapat diberikan oleh penulis kecuali hanya doa kepada Allah SWT yang Maha Pemurah lagi Maha Pengasih, semoga kebaikan beliau semua mendapat balasan dari-Nya.

Tiada gading yang tak retak, tiada manusia yang sempurna. Demikian juga dengan skripsi ini, tentunya masih ada kekurangan. Oleh karena, dengan kerendahan hati, penulis berharap akan saran dan kritik yang konstruktif. Dan atas segala kehilafan dalam penulisan skripsi ini mohon maaf sebagai insan yang dho'if.

Akhirnya kepada *Allah Azza Wajalla*, penulis kembalikan segala suatunya dengan harapan semoga skripsi ini tersusun dengan ridho-Nya serta dapat memberikan manfaat. *Amin Ya Robbal' Alami*.

Penulis

SUKANDAR

DAFTAR ISI

COVER LUAR	
COVER DALAM	i
PRASARAT GELAR	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
PENGESAHAN PENGUJI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PERNYATAAN KEASLIAN	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
1. BAB I PENDAHULUAN	1
a. Konteks Penelitian	1
b. Fokus Penelitian	11
c. Masalah Penelitian	11
d. Tujuan Penelitian	11
e. Manfaat Penelitian	11
f. Definisi Istilah	12
2. BAB II KAJIAN PUSTAKA	15
a. Kajian Teori	15
b. Penelitian Terdahulu	35
c. Kerangka Konseptual	41
3. BAB III Metode Penelitian	42
a. Jenis Penelitian	42
b. Lokasi Penelitian	43
c. Kehadiran Peneliti	43
d. Subjek Peneliti	44
e. Sumber Data	44
f. Teknik Pengumpulan Data	45
g. Keabsahan Data	48
h. Analisa Data	49
4. BAB IV TEMUAN PENELITIAN	52
a. Gambaran Umum	52
b. Verifikasi Data	58
5. BAB V PEMBAHASAN	87
a. Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMK NU Mambaul Huda Krasak	87

b. Upaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMK NU Mambaul Huda Krasak	96
6. BAB VI PENUTUP	100
a. Kesimpulan	100
b. Implementasi Penelitian	100
c. Keterbatasan Penelitian	101
d. Saran	102
7. DAFTAR PUSTAKA	103
8. DAFTAR LAMPIRAN	105

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu	38
Tabel 2.2 Alur Pikir Penelitian	41
Tabel 4.1 Data Guru Aktif	56
Tabel 4.2 Data Siswa Berprestasi	57
Tabel 4.3 Data Barang Sarana dan Prasarana	59
Tabel 4.5 Keterangan Waktu	71
Tabel 5.1 Komponen Stimulasi Intelektual	88
Tabel 5.2 Komponen Konsiderasi Individual	90
Tabel 5.3 Komponen Motivasi Inspirasional	92
Tabel 5.4 Komponen Pengaruh Idealis	94

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Wawancara Bersama Kepala Sekolah.....	75
Gambar 1.2 Wawancara Bersama Guru Bahasa Indonesia	79
Gambar 1.3 Wawancara Bersama WKS Sarpras	81

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan suatu faktor penggerak dan pengembang suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. Tanpa adanya penggerak dan yang mendukung pergerakan suatu organisasi, tujuan organisasi itu tidak akan tercapai, sehingga diperlukannya pemimpin yang baik dan bukan hanya sekedar kedudukan semata. Untuk itu seorang pemimpin harus dapat menggerakkan bawahannya dalam tujuan organisasi.

Robbins (2017:250) menyatakan kepemimpinan adalah suatu aktivitas memengaruhi dengan kemampuan untuk meyakinkan orang lain guna mengarahkan dalam proses mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Sedangkan pemimpin adalah orang yang mempunyai tugas untuk mengarahkan dan membimbing bawahan dan mampu memperoleh dukungan bawahan sehingga dapat menggerakkan bawahan ke arah pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin dan kepemimpinan merupakan sebuah kesatuan yang mana tidak bisa dipisahkan, karena pemimpin akan mempengaruhi bawahannya melalui kepemimpinannya.

Lembaga pendidikan memiliki tugas dan tanggung jawab yang besar untuk mempersiapkan peserta didik dalam menghadapi permasalahan di dunia modernisasi. Lembaga pendidikan memiliki tanggung jawab untuk menghasilkan peserta didik yang berkualitas, hasil belajar mencapai kriteria yang ditentukan dan siap mengikuti arus perkembangan modernisasi sehingga lembaga pendidikan merupakan jalan yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut, maka

lembaga pendidikan harus selalu berubah, meningkatkan profesionalisme, memiliki fasilitas yang mumpuni, dan memiliki kualitas sumber daya manusia berkualitas tinggi yaitu tenaga pendidik dan kependidikan (guru), kepemimpinan yang profesional, serta sarana prasarana yang dapat memfasilitasi kebutuhan peserta didik.

Kepemimpinan transformasional hadir menjawab tantangan zaman yang penuh dengan perubahan. Zaman yang hadapi saat ini bukan zaman ketika manusia menerima segala apa yang menimpanya, tetapi zaman di mana manusia dapat mengkritik dan meminta yang layak dari apa yang diberikannya secara kemanusiaan. Bahkan dalam terminology motivasi Maslow, manusia di era ini adalah manusia yang memiliki keinginan mengatualisasikan dirinya, yang berimplikasi pada bentuk pelayanan dan penghargaan terhadap manusia itu sendiri. Kepemimpinan transformasional tidak hanya didasarkan pada kebutuhan akan penghargaan diri, akan tetapi menumbuhkan kesadaran pemimpin untuk berbuat yang terbaik sesuai dengan kajian perkembangan manajemen dan kepemimpinan yang memandang manusia, kinerja, dan pertumbuhan organisasi adalah sisi yang saling berkaitan. Berdasarkan asal kata kepemimpinan transformasional tersusun dari kata kepemimpinan dan transformasional. Kepemimpinan adalah gaya atau cara atau teknik yang digunakan oleh pemimpin dalam mempengaruhi pengikut atau bawahannya untuk melakukan kerja sama dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sedangkan transformasional menerangkan tentang perubahan sifat dari satu bentuk ke bentuk yang lain. Asal kata transformasional adalah 'to transform', artinya mengubah sesuatu menjadi berbeda dengan yang sebelumnya. Dengan hal ini, menurut Harbani (2008:106)"kepemimpinan transformasional mengandung makna mengubah pengikut atau bawahan

yang dipimpin untuk di bawa ke arah pengembangan organisasi”. Dengan demikian, seorang kepala sekolah disebut menerapkan kaedah 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 dkk. (1999:132) menulis: *“Transformational leardership is seen to organizational building, developing shered vision, distributing leadership and building school culture necessary to current restructuring efforts in schools”*. Dalam kutipan ini menggariskan bahwa kepemimpinan transformasional mengiring SDM yang di pimpin kearah tumbuhnya sertivitas pembinaan dan pengembangan organisasi, pengembangan visi secara bersama, pendistribusian kewenangan kepemimpinan, dan membangun kultur organisasi madrasah yang menjadi kebijakan dalam skema restrukturisasi madrasah itu.

Dalam situasi saat ini diperlukanya sebuah pemimpin yang dapat membawa perubahan terhadap bawahan dan organisasinya. Kepemimpinan transformasi atau transformasional sendiri adalah kepemimpinan yang mampu mendatangkan perubahan di dalam diri setiap individu yang terlibat atau seluruh organisasi untuk mencapai performa yang semakin tinggi (Susanto,2016:59). Keunggulan kepemimpinan transformasional terletak pada strategi bagaimana mendorong bawahan untuk melakukan usaha yang lebih dari seharusnya (*extra effort*) sehingga mencapai titik keberhasilan yang memang ditetapkan sekaligus mencapai hasil lebih dari yang ditetapkan. Penerapan gaya kepemimpinan transformasional merupakan pengaruh besar terhadap peningkatan kinerja guru karena dengan gaya kepemimpinan tersebut guru senantiasa didorong melakukan yang

terbaik, optimal sehingga menunjukkan kualitas profesionalisme sebagai pengajar dalam dunia Pendidikan.

Dapat dilihat dalam Qs. Al-Hasyr (18-19) berikut ini :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلَسْئُورُ نَفْسٍ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ (١٨) وَلَا تَكُونُوا كَالَّذِينَ نَسُوا اللَّهَ فَأَنْسَاهُمْ أَنْفُسَهُمْ أُولَٰئِكَ هُمُ الْفَاسِقُونَ (١٩)

Artinya :Wahai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat). Bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Maha Teliti terhadap apa yang kamu kerjakan. Janganlah kamu seperti orang-orang yang melupakan Allah sehingga Dia menjadikan mereka lupa kepada diri mereka sendiri. Mereka itulah orang-orang fasik.

Dari ayat diatas dijelaskan bahwasanya kita harus memperhatikan atas apa yang kita perbuat yang mana nantinya akan dipertanggung jawabkan dihari esok (akhirat), oleh karna itu pemimpin haruslah dapat membawa sebuah lembaga dan bawahanya kesebuah perbaikan untuk kedepanya sehingga dapat memajukan lembaga tersebut.

Menurut CEO Kubik Leadership, Jamil Azzaini (2018:3) menuturkan dalam Pelatihan Kepemimpinan untuk Pejabat Struktural Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY). Pelatihan kepemimpinan yang bertajuk “New Positive Energy toward the Transformation Leadership” di era disruptif seperti saat ini perubahan yang terjadi tidak lagi bergerak secara lambat atau linier. Perubahan yang terjadi justru cenderung bergerak dengan cepat, sehingga tidak ada yang dapat bertahan kecuali perubahan. Maka dari itu kita bahkan sebuah organisasi harus berubah untuk bertahan, karena perubahan itu adalah sesuatu yang pasti. “Orang-orang saat ini tidak lagi mendengarkan apa

yang dikatakan, tapi lebih melihat pada apa yang dilakukan oleh pemimpinnya. Maka dari itu, pemimpin harus bisa memberikan contoh yang baik kepada yang dipimpin. Karena itulah, tipe kepemimpinan yang cocok untuk diterapkan dan ditawarkan dalam menghadapi perubahan tersebut adalah kepemimpinan transformasional.

Selain faktor pemimpin, seorang pendidik atau guru juga harus memiliki kinerja yang baik, karna kinerja guru merupakan faktor urgent dan memiliki posisi strategis terhadap tinggi rendahnya hasil Pendidikan dan bagaimana kualitas peserta didik tergantung dengan kualitasnya guru sebagai pengajar peserta didik.

Salah satu faktor penentu utama dalam bidang pendidikan yaitu guru. Hal ini menjadikan guru sebagai pendidik yang membimbing dan memberikan arah kepada peserta didik saat pembelajaran (Cholil, 2014). Dalam peningkatan kualitas pendidikan maka mutu guru merupakan salah satu faktor yang penting. Hal ini disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat (1) yang menyatakan bahwa guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mengajar, mendidik, mengarahkan, membimbing, menilai, melatih, serta mengevaluasi peserta didik pada pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Kinerja karyawan menurut Siagian dalam (Fachrezi, 2020:109) menjelaskan definisi kinerja karyawan ialah “Sebuah hasil pekerjaan yang dicapai dalam selam waktu tertentu”. Sedarmayanti dalam (Burhannudin, 2019:192) menyatakan kinerja karyawan adalah “capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika”. Maka bisa dipastikan bahwasanya pemimpin dan guru atau pendidik menjadi satu

kesatuan dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai. Berkaitan dengan hal tersebut terdapat beberapa factor yang menyebabkan rendahnya peringkat Pendidikan di Indonesia.guru atau pendidik memiliki peran yang cukup besar dalam menentukan keberhasilan Pendidikan. Seseorang yang menjadi guru atau pendidik diharuskan memiliki empat kompetensi dasar, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional. Selain itu guru juga dituntut untuk dapat mengimbangi arus perkembangan iptek untuk dapat melakukan pembelajaran berbasis media teknologi dan dapat melakukan inovasi dan kreasi dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No.16 Tahun 2009 tentang kerangka pembinaan karir kepangkatan serta jabatan dengan menggunakan penilaian kegiatan tugas utama guru diartikan sebagai penilaian kinerja guru. proses dalam membandingkan kinerja aktual dengan kinerja ideal dalam melaksanakan tugas serta kewajiban pada periode tertentu untuk mengetahui tingkat keberhasilan guru merupakan pengertian penilaian kinerja. Kegiatan dalam mengelola dan mengembangkan guru agar dapat mencapai tujuan pendidikan di sekolah sangat terbantu apabila tersedianya informasi mengenai hasil penilaian kinerja guru dan dapat dijadikan sebagai acuan dalam menentukan kebijakan seperti promosi serta memberikan imbalan, (Barnawi, 2012:25).

Kontribusi kinerja guru dipandang sebagai kunci dalam mencapai keberhasilan maksud pendidikan. Karena apabila guru mempunyai kepribadian yang baik, profesional, serta berkompeten dapat menentukan penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. Pengembangan sumber daya manusia pendidik tepatnya mengembangkan kompetensi

guru dibutuhkan dalam mewujudkan kualitas kegiatan belajar mengajar. Pengesahan UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menjadi awal terselenggarakannya sertifikasi dalam upaya peningkatan mutu pendidikan melalui sektor guru. Guru yang telah bersertifikasi harus tetap meningkatkan kompetensinya melalui berbagai kegiatan maupun pelatihan. Usaha yang telah dilaksanakan pemerintah adalah agar kinerja guru meningkat dan profesional.

Menurut Suriagiri (2020:3) seorang guru atau karyawan tidak hanya harus dituntut dengan berbagai tugas dan kegiatan yang berat tanpa harus diperhatikan tentang kesejahteraan baik dalam bidang material ataupun imaterial. Kepuasan dalam menjalankan tugas merupakan aspek penting bagi kinerja atau produktivitas guru, hal ini disebabkan sebagian besar waktu guru digunakan untuk bekerja dalam mendidik peserta didik disekolah. Untuk memenuhi tugas tersebut, mereka harus memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Guru yang tidak memiliki kepuasan kerja tentu saja tidak akan mampu menjalankan tugas guru itu secara maksimal. karena faktor yang mempengaruhi kepuasan guru adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh sebuah organisasi atau lembaga.

Kepuasan kerja adalah sikap umum individual terhadap pekerjaannya. Setiap individual memiliki tingkat kepuasan yang berbeda beda sesuai dengan cara bagaimana dia mengevaluasi pekerjaan yang dilakukan. Dalam ajaran islam, terdapat banyak ayat ayat al qur'an yang menjelaskan tentang kepuasan kerja.

Diantaranya yaitu Allah swt berfirman dalam Q.S. al mujadalah/58:11.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَسَعَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانْشُرُوا فَانْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ (11)

Artinya: ‘*Wahai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu “Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis,” lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Apabila dikatakan, “Berdirilah,” (kamu) berdirilah. Allah niscaya akan mengangkat orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan”*’. (terjemah Kemenag, 2019)

Dari ayat diatas, dapat dipahami bahwasanya kita disuruh untuk senantiasa bersabar dan berlapang dada dalam mengkhadapi masalah dan mengatasi permasalahan yang ada terkait pekerjaan agar mendapatkan kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri. Faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja guru adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah, maka dari itu dua pihak baik kepala sekolah dan juga guru harus bekerja sama dan juga harus terbuka agar nantinya permasalahan dapat terselesaikan dan menemukan sebuah Solusi.

Menurut Helmi Buyung AS (2022:2) Kinerja guru atau pegawai merupakan contoh dari tingkat pencapaian suatu program kebijakan atau kegiatan dalam mewujudkan sasaran, visi dan misi beserta tujuan organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diukur jika individu atau kelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau keberhasilan sebagai tolak ukur yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja tidak akan di ketahui tanpa adanya tolak ukur keberhasilannya. Kinerja guru dapat dilihat dari kompetensinya dalam mendidik, mengajar, dan melatih para peserta dalam proses pembelajaran dan mampu menghasilkan peserta didik (*output*) yang berkualitas yang dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan program-program pendidikan disekolah serta kebutuhan masyarakat pengguna lulusan. Kinerja guru yang kurang memuaskan

akan berdampak pada kinerjanya sendiri dan juga berdampak pada orang-orang yang berhubungan dengan mereka seperti siswa. Oleh karena itu Pemimpin yang transformasional harus dapat meningkatkan kinerja guru.

Terkait dengan data di SMK NU Mambaul Huda yaitu guru jurusan dan guru yang lain belum dapat memahami arti dari sebuah pembelajaran untuk itu kepala sekolah perlu adanya kerja sama dengan ketua Yayasan dalam peningkatan kinerja para guru untuk terus melatih kemampuan diri. Peningkatan tersebut harus diupayakan oleh pemimpin agar nanti kedepannya guru dapat menjalankan tugas masing masing sehingga mendapatkan kepuasan terhadap pekerjaan. Dengan ini pemimpin harus dapat mengupayakan perubahan kearah yang lebih baik sehingga guru selalu siap akan tugas-tugasnya dalam mencapai tujuan organisasi. Perubahan itu dapat diaplikasikan pemimpin dengan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional. Lembaga Pendidikan membutuhkan kepemimpinan yang kuat untuk untuk kemajuan dimasa yang akan datang.

Menurut pra hasil penelitian dapat dilihat bahwa kepala SMK NU Mambaul Huda, pemimpin selalu memperhatikan bawahannya dengan bertanggung jawab atas tugas masing-masing demi kemajuan sekolah, Namun dalam kenyataannya beliau masih mengalami permasalahan dalam mengorganisasikan sekolah. Hal ini dapat dilihat dalam kepemimpinannya masih mengalami beberapa macam permasalahan. Permasalahan tersebut antara lain: pada kenyataannya kinerja guru di SMK NU Mambaul Huda masih kurangnya tanggung jawab guru dalam pekerjaannya, dimana masih mendahulukan kepentingan pribadi daripada kepentingan organisasi, kemampuan guru yang dinilai sudah

baik akan tetapi masih kurang dalam mengembangkan metode dalam pembelajaran.

Pendekatan transformasional menjadi pilihan yang tepat untuk kepemimpinan di SMK NU Mambaul Huda, karena gaya kepemimpinan ini memiliki 4 karakteristik penting yang cocok diterapkan di SMK NU Mambaul Huda, yaitu pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Pengaruh yang diidealkan memiliki arti bahwa seorang pemimpin harus memiliki kharisma yang mampu menggerakkan anggotanya untuk mengikuti arahan. Penerapan kharisma ini ditunjukkan melalui perilaku memahami visi dan misi organisasi, memiliki pendirian yang kuat, komitmen dan konsistensi terhadap setiap keputusan yang telah diambil, dengan tetap menghormati bawahan. Dalam artian pemimpin transformasional mampu merubah sumber daya manusia dan potensi intuisinya menjadi semangat untuk meningkatkan kinerja sebagai guru.

Mengacu pada latar belakang di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di SMK NU Mambaul Huda adalah salah satu sekolah yang berada dibawah naungan pondok pesantren, dan mempunyai tugas penting dalam mencerdaskan anak bangsa yang berada di kota Banyuwangi serta untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala sekolah yang transformasional dalam meningkatkan kinerja guru di SMK NU Mambaul Huda.

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMK NU Mambaul Huda?
2. Bagaimana upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMK NU Mambaul Huda?

C. Masalah Penelitian

Permasalahan yang menjadi fokus utama dalam permasalahan dalam penelitian ini adalah Bagaimana kepala sekolah yang transformasional dapat meningkatkan kinerja guru di SMK NU Mambaul Huda Krasak.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMK NU Mambaul Huda
2. Untuk mendeskripsikan upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMK NU Mambaul Huda

E. Manfaat penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini dapat menjadi bahan masukan terkait dengan kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru, dan juga dapat digunakan sebagai variabel lain yang berhubungan dengan usaha pencapaian tujuan Pendidikan.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi kepala sekolah

Menjadikan bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja guru di SMK NU Mambaul Huda Krasak.

- b. Bagi guru

Memberikan masukan bagi guru untuk usaha dalam meningkatkan kinerjanya dengan mencari informasi tentang faktor faktor yang mempengaruhi kinerja guru-guru SMK NU Mambaul Huda Krasak.

- c. Bagi peneliti

Peneliti dapat menambah wawasan tentang kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru, selain itu

juga juga sebagai media untuk mendapatkan pengalaman dalam penelitian, sehingga peneliti dapat menerapkan langsung ilmu yang diperoleh di bangku kuliah. Sebagai kongkritnya, sebagai media untuk mengetahui teori Pendidikan dengan teori pendidikan dilapangan.

F. Definisi Istilah

Definisi istilah adalah istilah atau variabel yang belum bisa dipahami oleh pembaca dan juga untuk menghindari kesalahpahaman maka peneliti akan menjabarkan poin-poin penting dalam judul “kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru di SMK NU Mambaul Huda Krasak Banyuwangi tahun Pelajaran 2023-2024”. Adapaun istilah yang perlu diberikan dalam judul ini sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional dapat diartikan sebagai pendekatan kepemimpinan yang menyebabkan perubahan pada individu dan sosial system. idealnya, menciptakan perubahan yang berharga dan positif pada tujuan akhir perkembangan bawahan. Kepemimpinan transformasional meningkatkan motivasi, moral, dan kinerja pengikut melalui mekanisme. Hal ini dapat menjadikan rasa identitas pada bawahan terhadap misi dan identitas kolektif organisasi, menantang bawahan untuk mengambil rasa kepemilikan yang lebih besar atas pekerjaan mereka, dan memahami kekuatan serta kelemahan bawahan, sehingga pemimpin dapat menyelaraskan pengikut dengan tugas-tugas yang mengoptimalkan kinerjanya, sehingga para bawahan memiliki inisiatif terhadap apa yang harus dilakukan.
2. Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha dalam mencapai tujuan-tujuan kelompok. Sedangkan pemimpin adalah seorang yang memimpin dengan

memberikan pengaruh pada tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir atau mengontrol usaha dan upaya orang lain melalui suatu kekuasaan. Pelaksanaan pemimpin dan yang dipimpin disini yaitu kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah kepada guru-guru SMK NU Mambaul Huda Krasak Banyuwangi.

3. Kinerja guru atau kinerja karyawan adalah “suatu pencapaian pada tingkat tertentu dalam suatu pekerjaan, program, kebijakan yang selaras dalam pewujudan sasaran, visi-misi, serta tujuan perusahaan”. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode. Berdasarkan definisi diatas bisa disimpulkan bahwasanya kinerja karyawan atau guru hasil yang dapat terlihat dari segi kualitas dan kuantitas atas tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan kepada guru atau karyawan dalam satu periode waktu dengan mematuhi peraturan yang berlaku dan memperhatikan moral serta etika dalam mewujudkan tujuan sebuah organisasi.

Jadi, bisa ditarik kesimpulan bahwa pemimpin dan orang yang dipimpin harus ada kerja sama dan berkesinambungan agar dapat meningkatkan sebuah organisasi atau lembaga dalam segi kinerja, sehingga tidak lepas dari fungsi kepemimpinan kepala sekolah atau kepala organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan aktivitas seseorang dalam mengelola, mengatur, memengaruhi orang lain dan lain-lain dalam situasi tertentu agar bersedia untuk bekerja sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin pastilah memiliki perilaku dan karakteristik masing masing dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Taryaman (2016:7) secara umum dapat dikatakan “kepemimpinan adalah suatu ilmu dan seni untuk mempengaruhi orang lain atau sekelompok individu untuk saling bekerja sama, tidak saling menjatuhkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan atau *leadership* juga termasuk kelompok ilmu terapan atau *applied science* dari ilmu-ilmu sosial sebab prinsip-prinsip dan rumusan-rumusannya dapat bermanfaat dalam meningkatkan kesejahteraan manusia. Langkah awal untuk mengetahui dan memahami segala sesuatu yang berkaitan dengan kepemimpinan diperlukan terlebih dahulu adanya pemahaman terhadap makna atau pengertian dari kepemimpinan melalui berbagai perspektif.

Dalam QS (Shad;38) Allah berfirman:

يٰۤاٰدٰوْدُ اِنَّا جَعَلْنٰكَ خَلِيْفَةً فِى الْاَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوٰى فَيُضِلَّكَ
عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ اِنَّ الَّذِيْنَ يَضِلُّوْنَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيْدٌۢ يَّمَا نَسُوْا يَوْمَ الْحِسَابِ

Artinya; *“Wahai Daud, sesungguhnya Kami menjadikanmu khalifah (penguasa) di bumi. Maka, berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan hak dan janganlah mengikuti hawa nafsu karena akan menyesatkan engkau dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari Perhitungan.”*

Dalam ayat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwasanya pelaku seseorang pemimpin haruslah bersikap adil dalam mengambil sebuah keputusan karena kepemimpinan yang tidak berlaku adil maka allah akan menimpakan hukuman kepadanya, begitu juga sebaliknya ketika seseorang atau pelaku dapat menerapkan kepemimpinan yang baik maka allah juga menjanjikan hadiah.

Oleh karna itu kepemimpinan menyentuh berbagai segi aspek kehidupan manusia, seperti hidup bermasyarakat, berpendapat, berkarya dan bahkan bernegara, sehingga usaha sadar untuk semakin mandalami berbagai segi atau aspek kehidupan.

Menurut Robbins (2017:249) sebuah efektifitas diperlukan dalam suatu kepemimpinan agar visi dan misi menjadi optimal dan kemampuan untuk mempengaruhi individu dalam kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan.

Lock (2013) kepemimpinan adalah suatu proses membujuk (*including*) orang lain menuju tujuan atau sasaran organisasi atau kelompok.

Definisi tersebut mencakup tiga elemen, yaitu:

- 1) Kepemimpinan merupakan suatu konsep relasi (*relational concept*). Kepemimpinan hanya ada dalam proses relasi dengan orang lain (bawahan) apabila tidak ada bawahan, maka bisa dipastikan tidak ada pemimpin.
- 2) Kepemimpinan merupakan suatu proses memimpin suatu organisasi.
- 3) Kepemimpinan harus merujuk orang lain untuk mengambil sebuah Tindakan. Pemimpin membujuk bawahannya melalui berbagai cara, seperti menggunakan otoritas yang terlegitimasi, menciptakan model menjadi teladan, penetapan sasaran, memberi imbalan dan teguran, restrukturisasi organisasi, dan mengomunikasikan tujuan organisasi.

Menurut hasibuan (2019:58) menjelaskan definisi pimpinan adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya dalam mengerjakan sebuah tugas dalam mencapai tujuan. Dari definisi diatas dapat diimplikasikan sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan menyangkut orang lain dalam hal ini bawahan atau pengikut, tanpa bawahan semua kualitas kepemimpinan menjadi tidak relevan.
- 2) Kepemimpinan menyangkut suatu pembagian kekuasaan yang tidak seimbang antara pimpinan dan anggota kelompok. Sehingga pemimpin mempunyai wewenang penuh dalam mengarahkan bawahan untuk mencapai tujuan.

- 3) Pimpinan harus mampu mengendalikan orang-orang dalam organisasi agar perilaku mereka sesuai dengan perilaku yang diharapkan pemimpin.
- 4) Tujuan ini dapat direalisasikan jika terdapat kerja sama antara pemimpin dan bawahan. Kerja sama tersebut dibutuhkan karena terbatasnya kekuatan fisik, mental, dan waktu. Seorang pemimpin harus mempunyai keinginan untuk memimpin serta menetapkan standar prestasi yang lebih unggul bagi dirinya sendiri.

Menurut Ralph M. (2019:7-15) kepemimpinan sebagai fokus proses-proses kelompok, suatu kepribadian, seni mempengaruhi orang lain, tingkah laku, bentuk persuasi, hubungan kekuasaan, alat mencapai tujuan, akibat interaksi, perbedaan peran dan inisiasi struktur. sehingga kepemimpinan hanya ada dalam proses relasi seseorang dengan orang lain. Dengan demikian pemimpin efektif harus mengetahui bagaimana membangkitkan inspirasi, memotivasi dan bekerjasama.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu kemampuan/keterampilan mempengaruhi perilaku orang lain atau kelompok untuk mencapai tujuan pada situasi dan keadaan dalam sebuah oeganmisasi.

b. Definisi kepemimpinan transformasional

Tranformasi adalah proses dimana segala sesuatu yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional dipandang sebagai salah satu kepemimpinan yang

representative dengan tuntunan era desentralisasi. Di era desentralisasi ini memberikan banyak keuntungan bagi para pemimpin yang kreatif untuk mengembangkan lembaganya, karena pemimpin akan lebih leluasa mengeksplorasi visi tanpa dibatasi oleh juklak dan juknis yang mana dapat membatasi kreativitas.

Istilah kepemimpinan transformasional sendiri merupakan hasil pemikiran James Mac Gregor Burn (1979) dalam Letti Rahma (2017:68) yang kemudian dikembangkan oleh Benard M. Bass (1985) dalam bukunya yang berjudul *Leadership Performance Beyond expectations* yang menggunakan istilah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional secara konseptual didefinisikan sebagai pelatih yang dapat memotivasi bawahannya untuk melakukan diatas ekspektasi dan melampaui kepentingan diri mereka sendiri untuk kepentingan organisasi.

Menurut Robbins (2017:261) pemimpin yang transformasional mendorong bawahannya untuk melampaui kepentingan pribadi untuk kemajuan organisasi dan memiliki pengaruh luar biasa dari pimpinan serta merubah kesadaran dari para pengikut dengan melihat pada permasalahan-permasalahan lama dengan cara yang baru, dan membangkitkan motivasi dan menginspirasi para pengikut untuk selanjutnya demi pencapaian tujuan organisasi.

Dari pendapat tersebut dapat di Tarik kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi bawahannya agar mampu

bekerja lebih dari apa yang telah menjadi tujuan sebelumnya, pemimpin juga harus dapat menyadarkan bawahannya untuk lebih mementingkan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan pribadi.

c. Tujuan dan Fungsi Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin yang Transformasional adalah orang yang membantu orang lain dalam organisasi untuk membuat perubahan positif Menurut Dubrin (2006: 143-145) tujuan dan fungsi kepemimpinan transformasional adalah:

- 1) Mengubah kultural organisasi dari birokrasi kaku dan sedikit mengambil resiko menjadi kultur dimana orang bisa lebih bebas dan tidak terlalu dibatasi oleh aturan dan regulasi
- 2) Menyadarkan orang tentang imbalan Pemimpin transformasional membuat sadar orang akan arti pentingnya imbalan dan bagaimana memperolehnya dan berusaha mendapatkannya secara maksimal.
- 3) Membantu menyadarkan bawahan untuk bertindak dalam organisasi tidak sekedar memenuhi kepentingan diri sendiri.
- 4) Untuk menciptakan transformasi pemimpin mengumpulkan para manajerial dan karyawan lainnya dan melibatkan mereka dalam diskusi perubahan.
- 5) Membuat orang lain bersemangat untuk melakukan kerja keras demi kebesaran dan kejayaan.

d. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut Syaifudin Lubis faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kepemimpinan transformasional, yaitu:

- 1) Simulasi individu, kemampuan pemimpin untuk berlaku inovatif dan kreatif dengan merubah bentuk penyelesaian dari situasi lama dengan cara yang baru.
- 2) Konsiderasi individual, pemimpin yang berperilaku sebagai pelatih atau mentor yang memiliki perhatian khusus terhadap kebutuhan pribadi dalam Pencapaian dan pertumbuhan organisasi.
- 3) Motivasi inspirasional, pemimpin berperilaku memberikan inspirasi dan dukungan terhadap orang-orang disekitarnya demi kemajuan organisasi.
- 4) Pengaruh idealis, pemimpin yang dapat menumbuhkan rasa hormat dan dipercaya dari para bawahannya.

e. Ciri-Ciri Kepemimpinan Transformasional

Menurut Robbins (2017: 262) untuk menjadi sangat efektif pada umumnya pemimpin menggunakan empat I, yaitu: pengaruh pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspirasi (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual(*intellectual stimulation*) , pertimbangan individu (*individualized consideration*).

Dalam upayanya pemimpin transformasional melakukan transformasi pandangan visi bersama bekerja untuk mewujudkan visi menjadi kenyataan.

Menurut Robbins dan Judge (2008:91) ciri-ciri kepemimpinan transformasional, yaitu:

1) Stimulasi Intelektual

Stimulasi intelektual adalah perilaku kepemimpinan yang mampu meningkatkan kecerdasan bawahan untuk meningkatkan kreatifitas dan inovasi mereka, meningkatkan rasionalitas dan pemecahan masalah secara teliti cermat.

2) Konsiderasi Individual (Pertimbangan Individual)

Konsiderasi individual adalah perilaku pemimpin yang memberikan perhatian pribadi dan melatih memberikan saran serta mendampingi mereka, memonitor dan menumbuhkan peluang.

3) Motivasi Inspirasional

Motivasi inspirasional adalah perilaku pemimpin yang mampu mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menyampaikan visi bersama secara menarik dan menginspirasi bawahan untuk mencapai tujuan yang menghasilkan kemajuan organisasi.

4) Pengaruh Idealis

Pengaruh ideal adalah perilaku pemimpin yang memberikan visi dan misi, menumbuhkan rasa bangga serta mendapat rasa percaya dari bawahan.

Menurut Burns dalam Syaifuddin (2018:255) proses transformasional dapat terlihat melalui perilaku-perilaku

kepemimpinan seperti: *attributed charisma*, *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Perilaku yang dimaksud adalah: *Attributed charisma*, pemimpin yang memiliki ciri tersebut, memperlihatkan visi, kemampuan, dan keahliannya serta tindakan yang lebih mendahulukan kepentingan organisasi dan kepentingan orang lain (bawahan) daripada kepentingan pribadi. Karena pemimpin kharismatik dijadikan sebagai panutan dan menjadi suri tauladan yang baik bagi bawahannya yaitu *idealized influence*.

Idealized influence, Upaya yang dilakukan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya melalui komunikasi langsung dengan menekankan pentingnya nilai, asumsi, komitmen dan keyakinan, dan memiliki tekad agar mencapai tujuan dengan senantiasa mempertimbangkan akibat moral dan etika dari setiap keputusan yang dibuat.

Inspirational motivation Pemimpin yang bertindak dengan cara memotivasi dan memberikan inspirasi terhadap bawahannya melalui pemberian arti dan tantangan terhadap tugas bawahan, Memberikan kesempatan bawahan untuk berpartisipasi secara optimal dalam sebuah gagasan, memberi visi mengenai keadaan organisasi masa depan yang menjanjikan harapan yang jelas dan transparan. Sehingga Pengaruhnya diharapkan dapat meningkatkan semangat kelompok, antusiasisme dan optimisme agar harapan-haraan itu menjadi penting dan bernilai bagi mereka dan direalisasikan melalui komitmen yang tinggi.

Intellectual stimulation, pemimpin yang dapat mendorong bawahannya untuk memikirkan cara kerja serta mencari cara kerja baru dalam menyelesaikan tugasnya. Pengaruhnya diharapkan, bawahan merasa pimpinan menerima dan mendukung mereka untuk memikirkan cara kerja mereka, mencari cara baru dalam menyelesaikan tugas, dan merasa menemukan cara kerja baru dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Pengaruh positif lebih jauh adalah menimbulkan semangat belajar yang tinggi.

Individualized consideration, pemimpin yang memberikan perhatian pribadi kepada bawahannya, seperti memperlakukan mereka sebagai pribadi secara utuh dan menghargai sikap kepeduli mereka terhadap organisasi. Pengaruhnya terhadap bawahan, bawahan merasa diperhatikan, dan diperlakukan secara manusiawi dari atasannya.

Dari kelima perilaku tersebut diharapkan mampu berinteraksi dan mempengaruhi terjadinya perubahan terhadap perilaku bawahan untuk mengoptimalkan kinerja yang lebih memuaskan kearah tercapainya visi dan misi organisasi.

Kepemimpinan transformasional memotivasi bawahan agar bekerja lebih baik dari apa yang bawahan inginkan dan bahkan lebih tinggi dari yang sudah diperkirakan sebelumnya.

Menurut Syaifuddin, (2018: 256) Proses transformasi dapat dicapai, melalui salah satu dari tiga cara berikut:

- 1) Menunjukkan cara untuk mencapai tentang betapa penting dan bernilainya sasaran yang akan dicapai
- 2) Mendorong bawahan untuk mendahulukan kepentingan kelompok daripada kepentingan pribadi.
- 3) Meningkatkan kebutuhan bawahan, dan memperluas cakupan kebutuhan bawahan tersebut.

f. Definisi Kepala Sekolah

Menurut Wahjosumidjo (2017:81) kepala sekolah adalah orang yang memiliki kekuasaan serta pengaruh dalam menentukan kegiatan belajar di Lembaga atau sekolah. Kehidupan sekolah diatur dengan sedemikian rupa melalui kepemimpinan seorang kepala sekolah dengan tujuan mencerdaskan kehidupan bangsa. Kepemimpinan kepala sekolah akan berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai orang yang diberikan tanggung jawab untuk memimpin sekolah.

Sedangkan menurut E. Mulyasa (2013:37) kepala sekolah merupakan manajer pendidik profesional yang direkrut komite sekolah untuk mengelola segala kegiatan sekolah berdasarkan kebijakan yang telah ditetapkan. Jadi kepala sekolah merupakan seorang yang memiliki kemampuan untuk memimpin sebuah lembaga dengan pelatihan dan pembelajaran khusus yang sesuai dengan fungsi kepemimpinan kepala sekolah atau Lembaga, agar sekolah dapat maju dan berkembang dengan mengarahkan tenaga dan pikiran.

kepala sekolah merupakan pemimpin Pendidikan yang mempunyai peran dalam meningkatkan mutu pendidikan dengan memotivasi guru-guru supaya bekerja secara optimal.

g. Standar Kepala Sekolah

Berdasarkan pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 13. Tahun .2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah adalah:

1) Kualifikasi umum kepala sekolah

- a) Memiliki kualifikasi akademik SI atau D-IV kependidikan atau non kependidikan pada perguruan tinggi. yang terakreditasi.
- b) Berusia seinggi-tingginya 56 tahun pada saat diangkat sebagai kepala sekolah.
- c) Sekurang-kurangnya 5 tahun memiliki pengalaman mengajar.
- d) Serendah-rendahnya memiliki pangkat III/c bagi PNS.

2) Kualifikasi khusus kepala sekolah

- a) Status guru SMA/SMK.
- b) Memiliki sertifikat pendidik Sebagai guru SMA/SMK.
- c) Memiliki sertifikat kepala SMA/SMK. yang diterbitkan. Oleh lembaga yang ditetapkan oleh pemerintah.

h. Peran Kepala Sekolah

Menurut Lunenberg & Ornstein (2000: 229-235) peran utama kepala sekolah ada 3 yaitu sebagai pemimpin

(*leadership role*) peran manajerial (*managerial role*). dan peran. Pengembang kurikulum (*curriculum-instructional role*) Peran. kepemimpinan kepala. sekolah meliputi: 1) menerapkan budaya sekolah. dengan menjaga dan mengembangkan komunikasi nilai-nilai positif, 2) melalui peningkatan profesi guru, kurikulum dan proses pembelajaran pemimpin melaksanakan kepemimpinan pengajarannya. Peran. manajerial kepala. sekolah meliputi: 1) memahami tentang bidang manajemen yakni perencanaan, pengorganisasian. pengkoordinasian, dan. pengontrolan kepala sekolah, 2) mengembangkan sikap terbuka, percaya dan Kerjasama, 3) mampu mengembangkan kompetensi dan proses pembelajaran melalui. usaha peningkatan kualitas. pembelajaran supervisi perencanaan alokasi waktu koordinasi pelaksanaan pembelajaran dan monitoring pelaksanaan dan kemajuan pembelajaran.

Peran Kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan dengan peningkatan kinerja guru atau pendidik, maka dari itu kepala sekolah bertanggung jawab penuh untuk mengarahkan apa yang baik bagi guru atau pendidik dan diri sendiri serta menjadi contoh teladan yang baik.

i. Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut Lastiko Runtuwene (2011:5) Prinsip yang harus diperhatikan oleh pemimpin dalam menerapkan kepemimpinan transformasional, yakni: 1) Untuk menjadi pribadi yang dapat diteladani, dipercaya, dan dihormati oleh para guru dan karyawan. 2) Bertekad kuat dalam mencapai

tujuan pendidikan dengan mendorong seuruh guru dan karyawan. 3) Dalam proses pembelajaran dikalangan guru dapat menciptakan kreatifitas dan inovasi yang dapat mengembangkan ide-ide kreatif. 4) Bagi guru dan karyawan mampu bertindak sebagai pelatih dan penasehat sekaligus pemberdaya.

2. Definisi kinerja guru

a. Definisi kinerja guru

Didalam sebuah Lembaga Pendidikan, peserta didik memiliki hak untuk mencapai sebuah keberhasilan, keberhasilan itu diperoleh dari seorang pendidik terutama dalam hubungannya dengan pembelajaran dan pengaruhnya terhadap proses hasil pembelajaran. Maka dari itu seorang pendidik haruslah mendorong kemandirianya, dan membangun inovasi-inovasi, ketepatan logika intelektual, membangkitkan rasa ingin tahu, serta menciptakan kondisi-kondisi untuk sukses dalam pembelajaran, dikarenakan pentingnya hal tersebut untuk diterapkan.

Kinerja dalam perspektif apapun selalu memiliki pemaknaan yang beragam. Namun pada dasarnya memiliki titik temu, yaitu penuaian Amanah yang didukung dengan keilmuan. Umar Fahmi menegaskan, kinerja sebagai kesungguhan dan kemauan dalam melaksanakan tugasnya agar mendapatkan keridhoan dari Allah SWT. hal ini merujuk pada QS at-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ

فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Dzat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”*

Oleh karna itu seorang pendidik harus benar benar memperhatikan aatas apa yang telah menjadi tugasnya, karna ketika melaksanakan suatu pekerjaan yang baik, maka tuntunan untuk bersungguh-sungguh menjadi sesuatu yang mutlak, sehingga kesungguhan ini dinilai sebagai sebuah jihad.

Menurut Frank E S (2021:8) kinerja adalah unjuk kerja. Kinerja juga diartika sebagai prestasi yang dicapai seseorang atas hasil unjuk kerja. Jadi kinerja adalah tingkat keberhasilan dari hasil kerja seseorang dalam mencapai tujuan organisasi. Maka bisa dikatakan kinerja adalah sebuah serangkaian hasil prilaku seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah sebuah rangkaian pencapaian seorang pendidik dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya sehingga antara pemimpin dan bawahannya memiliki komitmen dan kesetiaan yang tinggi dalam menjalankan tugas.

b. Indikator-indikator kinerja guru

Dalam sebuah pencapaian dari tujuan pendidikan dan pembelajaran, seorang pendidik harus dapat melakukan “aktivitas pembelajaran” sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan melalui diri sebagai

pendidik, pengajar, pelatih, pembimbing, motivator, pemimpin, dan fasilitator bagi peserta didik.

Kinerja guru merupakan salah satu indikator penentu dalam ketercapainya sebuah tujuan pendidikan dan pembelajaran.

Menurut Amin (2018, 34-35) indikator kinerja guru terdiri dari empat, yaitu:

1. Keterampilan mengajar
2. Keterampilan manajemen
3. Hubungan interpersonal
4. Kedisiplinan

Menurut peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 18 tahun 2007 guru yang memiliki kualitas kinerja dalam proses perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran adalah:

1. Rumusan tujuan pembelajaran
2. Pemilihan sumber belajar atau media pembelajaran
3. Pengorganisasian materi pembelajaran
4. Mendesain kegiatan pembelajaran
5. Menilai hasil belajar

Berdasarkan pada uraian diatas, bisa disimpulkan indikator-indikator kinerja guru sebagai berikut: 1) mendesain kegiatan belajar dengan penyesuaian karakter peserta didik, 2) menjalankan hubungan yang harmonis baik dalam lingkungan sekolah maupun luar sekolah, 3) melaksanakan tugas dengan baik dan disiplin, 4) menilai hasil belajar peserta didik dan menindak lanjuti hasil penilaian prestasi peserta didik.

c. Faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja guru

Menurut Khairiyah (2020:30) hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah:

- 1) Faktor karakteristik individu guru. Sebagaimana menurut Boyatzis, R (2008) mencakup antara lain: kompetensi guru belum atau tidak sesuai standar, kualifikasi Pendidikan dan status pendidik yang beragam, profesionalisme guru untuk meningkatkan kualitas diri dan kualitas Pendidikan belum sepenuhnya efektif, jenis kelamin, Kesehatan dan latar belakang yang tidak bisa dibatasi profesi maupun homogenitasnya.
- 2) Faktor kondisi yang mendukung, antara lain; kepemimpinan madrasah yang belum optimal serta belum sepenuhnya efektif dalam pola kepemimpinan mutu madrasah, proses sertifikasi kurang transparan, lambatnya penerbitan NRG untuk mendapatkan tunjangan sertifikasi guru, kekurangan pencairan dana sertifikasi dan tidak tegas terhadap pelaku, tingginya kekhawatiran guru terhadap perubahan kurikulum, kesiapan penerapan teknologi informasi, data berbasis IT yang belum optimal, pemahaman dan penerapan terhadap budaya kerja institusi Kementerian Agama yang ber 'motto' 'ikhlas beramal(intergasi, professional, inovasi, tanggung jawab dan keteladanan), sudah mulai menurun dan memudar.

- 3) Faktor input pendukung, antara lain mencakup; anggaran 20% untuk Pendidikan diluar gaji belum optimal, kekuatan dukungan orang tua dan Masyarakat yang belum optimal, dukungan system Pendidikan yang membatasi penerapan manajemen berbasis madrasah, sumberdaya madrasah baik finansial maupun sara dan prasarana yang belum memadai atau bahkan belum tersedia.
- 4) Faktor proses pembelajaran, antara lain; jumlah jam pembelajaran dan strategi pembelajaran yang belum sepenuhnya aktif, variative, inovatif, dan menyenangkan, penilaian dan umpan balik hasil belajar peserta didik belum sepenuhnya obyektif komprehensif, penyiapan peserta didik, generasi kedepan seperti;kehidupan dan karier, pembelajaran;variatif, inovatif, kreatif, informasi median dan teknologi, serta visioning terhadap permasalahan bangsa kedepan yang belum optimal
- 5) Faktor iklim akademik madrasah mencakup; rendahnya motivasi kerja guru mencari informasi peraturan dan perundang-undangan tentang perkembangan Pendidikan, harapan siswa yang belum sepenuhnya terpenuhi, sikap guru yang belum sepenuhnya mengacu pada mutu Pendidikan, kedisiplinan warga madrasah yang belum sepenuhnya mendukung pencapaian profesionalitas kerja dan lulusan yang berkualitas, belum optimalnya koordinasi, komunikasi antar pendidik dengan tenaga kependidikan, sanksi dan

penghargaan yang belum sepenuhnya dapat diterapkan secara obyektif dan memotivasi.

Menurut Pidarta dalam Yasaratodo (2019: 37) beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu:

- 1) Kepemimpinan kepala sekolah
- 2) Fasilitas kerja
- 3) Harapan-harapan
- 4) Kepercayaan personalia sekolah

Yasaratodo (2019: 37) faktor penting dalam menentukan tingkat kinerja seorang guru yaitu:

- 1) Faktor internal. Faktor ini menentukan sejauh mana jabatan guru dipandang sebagai kewajiban, maka hanya sebatas melaksanakan tugas semata.
- 2) Faktor lingkungan tempat mengabdikan (sekolah). Guru akan termotivasi dan berjuang untuk menampilkan kinerja yang terbaik didukung suasana sekolah benar-benar aman, nyaman, menyejukkan. Karena faktor ini dapat menentukan upaya yang baik dari guru dengan menciptakan dan memelihara seluruh komponen.
- 3) Faktor kebijakan pemerintah. Pemerintah mengeluarkan kebijakan dengan memberikan penghargaan kepada guru yang kinerjanya sudah baik. Artinya bagi mereka yang sudah menunjukkan kinerja yang baik hendaknya diberikan penghargaan yang berbeda dengan guru yang kinerjanya sekedar guru saja. Faktor ini memotivasi guru untuk lebih berprestasi dengan meningkatkan kinerjanya dengan lebih baik lagi.

Hasil kinerja guru dijadikan sebagai dasar penentu dalam pembinaan, perbaikan, dan pengembangan serta memberikan hasil prestasi kerja guru dalam rangka pengembangan kinerja. Dalam membangun bangsa yang bermartabat harus dapat melakukan pendidikan yang berkualitas dan berdaya saing yang baik, karena guru memiliki dedikasi kinerja yang tinggi.

d. kompetensi guru

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menyebutkan tentang kompetensi guru (UURI, 2014:75) terdiri dari:

- 1) Kompetensi Pedagogik, kemampuan dalam hal memahami dan mengolah peserta didik.
- 2) Kompetensi Kepribadian, kemampuan pribadi yang arif dan berwibawa.
- 3) Kompetensi Sosial, kemampuan pendidik untuk berkomunikasi hubungan sosial secara efektif dengan peserta didik, pendidik dll.
- 4) Kompetensi Profesional, kemampuan menguasai materi pembelajaran dan mengarahkan peserta didik untuk memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.

Dari uraian diatas dapat di pahami bahwa, keprofesionalisasian guru berhubungan dengan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Jika tujuan yang dicapai sudah sesuai

dengan standar yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan kinerja sudah baik dan memuaskan.

B. Penelitian Terdahulu

Terkait dengan refrensi penelitian ini tidak hanya diambil dari teori teori literatur saja, akan tetapi mengkaji dari penelitian-penelitian sebelumnya, guna sebagai laporan penelitian.

Tiga judul hasil penelitian terkait dengan penelitian penulis, diantaranya yaitu:

- a. Subhan Fadhil dan Yunus, dengan judul “*Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Pondok Pesantren Shohifatusshofa Rawamangun*” *Journal of Science and Social Research* vol.4 no.2, 2023. Kepemimpinan transformasional di Pesantren Shohifatusshofa Rawamangun, memiliki karakter kepemimpinan sebagai berikut: Pertama, karismatik yang digambarkan sebagai perilaku pemimpin yang membuat para pengikutnya mengagumi, menghormati, dan sekaligus mempercayainya. Kedua, inspirational motivation yang digambarkan sebagai pemimpin yang mampu mengartikulasikan pengharapan yang jelas dari seluruh bawahannya seperti guru. Ketiga, intellectual stimulation digambarkan sebagai perilaku pemimpin dalam menumbuh kembangkan ide-ide baru dari bawahannya. Peran kepemimpinan transformasional berdampak kinerja guru yang baik ternyata didominasi oleh rasa suka terhadap kememimpin, sehingga mereka merasa nyaman dalam bekerja. Di samping itu, performa kinerja guru yang baik tersebut juga dipengaruhi oleh adanya reward dan punishment dari atasan ke bawahan

dengan continue dan konsisten, sehingga guru yang benar-benar kreatif dan baik merasa dihargai dan guru yang kinerjanya kurang bagus merasa terus terawasi. Peningkatan kinerja guru berupa peningkatan loyalitas kepada pimpinan. Peningkatan disiplin waktu pada saat mengajar, maupun rapat rutin, selain itu beberapa guru juga aktif terlibat dalam berbagai macam kegiatan ekstrakurikuler sehingga dari beberapa yang diterapkan dapat meningkatkan kinerja guru. Pada penelitian tersebut dengan memiliki perbedaan peneliti yaitu pada objek dan memiliki persamaan yang terletak pada pemimpin.

- b. Frank Endang Sari, dengan *judul*''*kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru* (studi di SMA NEGERI Pematang Siantar)'' Jurnal Pendidikan Rokania vol.6 no.3, 2021. Dalam kepemimpinan transformasional yang ada di SMA NEGERI Pematang Siantar kepala sekolah mampu menstimulus bawahan untuk berlaku inovatif dan kreatif dengan cara baru, memberikan perhatian khusus terhadap kebutuhan individu dalam pencapaiannya, memberikan motivasi dengan inspirasi terhadap orang-orang disekitarnya dengan melibatkan seluruh komponen dalam pemecahan dan pengambilan keputusan, memberikan perhatian khusus terhadap kebutuhan para guru di SMA Negeri 2 pematangsiantar. Kepala sekolah dapat memotivasi para guru dengan kedisiplinan waktu dan kerapian berpakaian, selain itu selalu mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi. Kepala sekolah di SMA Negeri 2 Pematangsiantar selalu melibatkan warga sekolah dalam menyusun program kegiatan sekolah. Upaya kepala sekolah

dalam meningkatkan kinerja guru melalui kepemimpinan transformasional yaitu dengan memberikan kebebasan kepada guru untuk berinspirasi dan berkolaborasi dalam penyampaian ide-ide yang kreatif dan inovatif dalam mentransfer ilmu pengetahuan kepada peserta didik dengan metode dan pemanfaatan sarana media pembelajaran.

Perbedaan dengan penelitian terdahulu yaitu terletak dari segi objek yaitu di smk nu mambaul huda.

- c. Nyoman Princes Oktavia Fairry, dkk, dengan judul “*Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja Guru, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Smpk 1 Harapan Denpasar*” jurnal Jurusan Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia Vol. 10 No. 2, 2019. Kepada kepala sekolah pada Lembaga tersebut lebih mengefektifkan gaya kepemimpinan transformasional terlebih dalam penelitian ini variabel gaya kepemimpinan transformasional yang memberikan sumbangan negative terhadap kinerja guru, artinya kepala sekolah harus lebih meningkatkan penerapan gaya kepemimpinan ini dengan lebih tepat, lebih mengenali bagaimana cara-cara yang lebih persuasif sehingga tercipta lingkungan sekolah yang lebih kondusif, memuaskan bagi warga sekolah terutama guru, lebih memantapkan prinsip budaya sekolah dan juga mengusahakan berbagai upaya untuk dapat meningkatkan kinerja guru. Perbedaan pada penelitian tersebut dengan peneliti adalah pada metode penelitiannya.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul/Peneliti/ Tahun Penelitian	Metode penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Subhan Fadhil dan Yunus, dengan judul “ <i>Kepe- mimpin- an Transfo- rmasional Dalam Mening- katkan Kinerja Guru Di Pondok Pesantren Shohifa tusshofa Rawam- angun</i> ”	Kualitatif Deskriptif	Sebagai pemimpin dengan kepemimp- inan yang transform- asional dengan ciri ciri sebagai pemimpin yang karismatik yang dapat memberik- an peluang untuk meningkat- kan kompeten- si guru melalui kepemimp- inan kepala sekolah dengan berprilaku yang dapat mendapat- kan rasa hormat,	Persamaan terletak judul yang membahas kepemimpi- nan transformas- ional dalam meningkatk- an kinerja dan menggunak- an metode kualitatif deskriptif	Disini tempat penelitian di pondok pesantren sedangk- an peneliti tempat penelitian di SMK NU Mambau l Huda Krasak.

			kagum dan percaya		
2 .	Frank Endang Sari, dkk., dengan judul "Kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru (studi di SMA NEGERI Pematang Siantar)"	Kualitatif Deskriptif	Kepemimpinan dengan memberikan kebebasan dalam meningkatkan kinerja guru melalui pelatihan pelatihan yang dapat meningkatkan kompetensi, memenuhi kebutuhannya dan kepentingannya serta memperhatikan dengan penuh	Sama membahas tentang bagaimana upaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.	Perbedaannya terletak pada letak observasi disini terletak di SMA Negeri pematangsiantar Sedangkan peneliti terlatak di SMK nu mambaul huda krasak.

			perhatian kepada setiap bawahan.		
3.	Nyoman Princes Oktavia Fairy, dkk, dengan judul <i>“Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformatif, Etos Kerja Guru, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Smpk 1 Harapan</i>	Kuantitatif	Meski kepala madrasah berusaha mencapai tujuan visi dan misinya, namun banyak perubahan yang terjadi di banyak bidang, mulai dari kurikulum, dan alasan kelulusannya adalah sikap, bukan tanda. Dan kepala sekolah membentuk tim yang memberdayakan seluruh anggota administrasi sekolah untuk mencapai visi tersebut.	Sama membahas kepemimpinan transformatif dalam meningkatkan kinerja guru.	Perbedaannya terletak pada disini hanya membahas peran kepemimpinan visioner sedangkan peneliti membahas kontribusi pemimpin yang transformatif etos, kerja guru, kepuasan kerja dan budaya organisasi

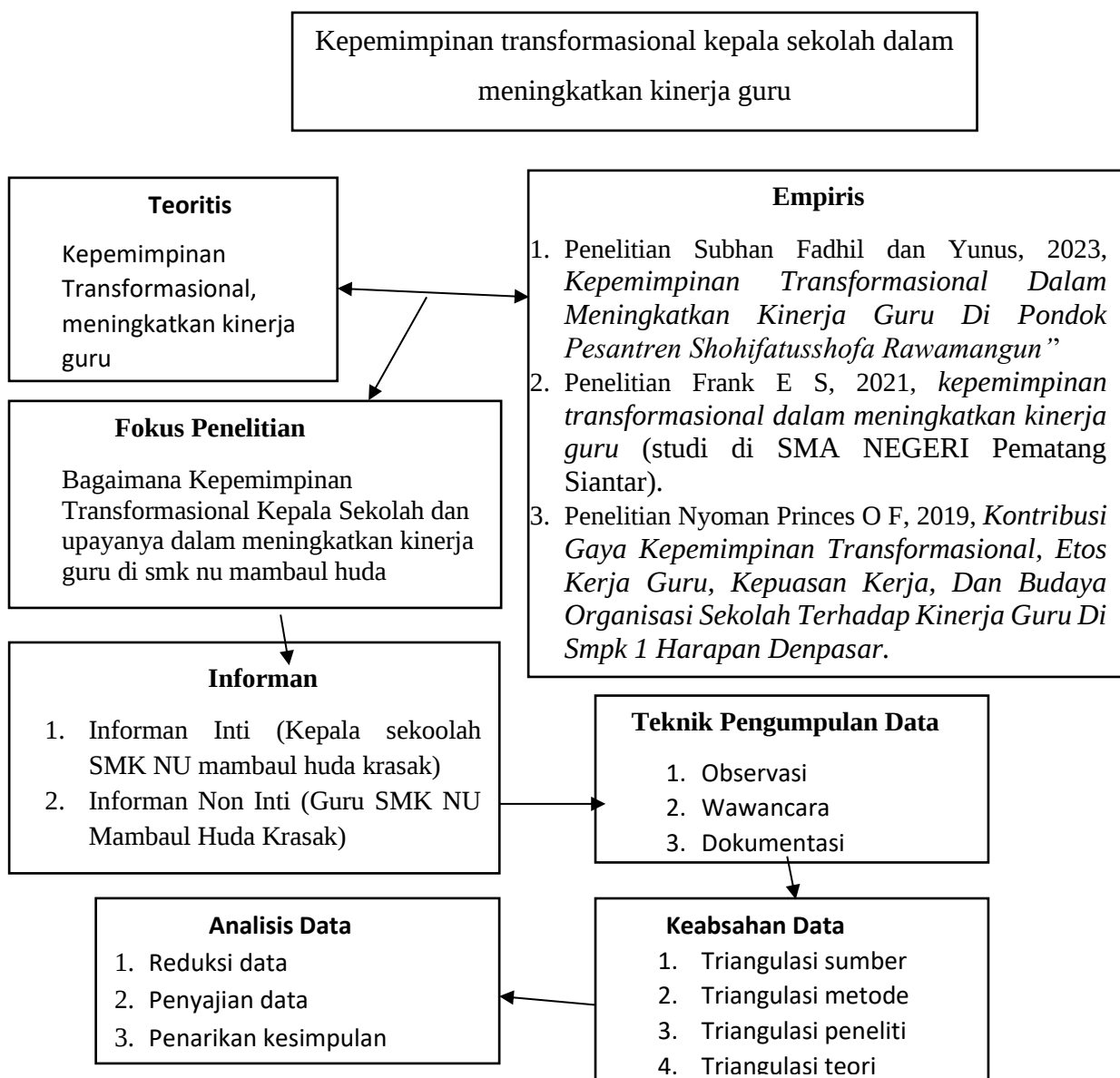
	Denpasar'				
--	-----------	--	--	--	--

Sumber : Data Olahan Peneliti, Juni 2024

C. Alur Pikir Penelitian

Tabel 2.2

Alur pikir penelitian



SMK NU MAMBAUL HUDA KRASAK
TEGALSARI BANYUWANGI

(Sumber data diolah, 2024)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif, di mana peneliti melakukan penelitian di SMK NU Mambaul Huda Krasak tentang kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMK NU Mambaul Huda Krasak.

Metode penelitian deskriptif kualitatif menurut Sugiyono (2018:86) adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Artinya penelitian ini hanya mengetahui bagaimana keadaan variabel itu sendiri tanpa ada pengaruh atau hubungan terhadap variabel lain seperti penelitian eksperimen atau korelasi. Penelitian deskriptif kualitatif berusaha untuk mengungkap berbagai detail yang tidak tampak tersebut agar metode pembelajaran dapat diterangkan sejelas-jelasnya dan bisa didapatkan dari berbagai data berharga yang dapat ditarik untuk penelitian selanjutnya atau digunakan untuk pengaplikasian terbaiknya. Menurut Hendryadi, et. al, (2019:218) proses penyelidikan naturalistik yang mencari pemahaman mendalam tentang fenomena sosial secara alami.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang sifatnya mendeskripsikan hasil dari penelitian sebagai jawaban dari rumusan masalah dalam bentuk paparan atas apa yang dilihat, didengar, dirasakan, dan ditanyakan pada obyek terkait untuk mendapatkan data secara fakta. Hal ini sesuai dengan yang

diungkapkan oleh sugiyono (2015:29) menyatakan bahwa pada tahap deskriptif peneliti mendeskripsikan apa yang dilihat, didengar, dirasakan, dan ditanyakan untuk mendapatkan informasi dan data yang kemudian disusun secara jelas untuk mendapatkan hasil yang sesuai. Tujuan peneliti menggunakan penelitian kualitatif deskriptif karena objek yang diteliti merupakan sebuah lembaga, yang nantinya penelitian ini memerlukan sebuah data yang valid terkait dengan judul peneliti sehingga peneliti harus terjun langsung kelapangan.

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian adalah tempat yang digunakan untuk melakukan penelitian agar memperoleh data yang diinginkan. Peneliti melakukan penelitian ini di sekolah SMK NU Mambaul Huda, Krasak Tegalsari Banyuwagi JL. KH. Abdul Majid Dusun Krasak Krajan 2 Kec. Tegalsari Kab. Banyuwangi jawa timur. Sekolah yang berbasis pesantren, yang berkolaborasi dengan lembaga pendidikan, tapi dapat berjalan dengan efektif.

Peneliti melakukan penelitian ini di sekolah SMK NU Mambaul Huda, Krasak Sekolah yang terbilang baik, menarik sehingga dapat membuat peneliti tertarik untuk menelitian di sekolah tersebut. Dan waktu penelitian yaitu pada bulan April sampai bulan juni 2024.

C. Kehadiran Penelitian

Kehadiran peneliti dalam penelitian kualitatif pada saat dilapangan bertindak sebagai instrument sekaligus pengumpul data. Kehadiran peneliti dilapangan menurut sugiyono (2017:223) mengatakan bahwa: penelitian kualitatif, tidak ada pilihan lain daripada menjadikan manusia sebagai instrument peneliti utama.

Sesuai dengan penelitian kualitatif, kehadiran peneliti di lapangan bisa dikatakan penting dan diperlukan secara optimal. Peneliti merupakan instrument dalam mengungkapkan makna dan sekaligus sebagai alat dalam menggali data. Karena itu, peneliti juga harus terlibat dalam kehidupan orang-orang yang diteliti sampai pada Tingkat keterbukaan antara kedua belah pihak. Oleh karena itu dalam penelitian ini peneliti terjun langsung ke lapangan untuk mengamati dan mengumpulkan data yang dibutuhkan.

D. Informan Penelitian

Teknik penentuan informan pada penelitian ini adalah Snowball, dengan satu informan sebagai sumber data mining. Hasil wawancara mendalam dengan para informan tersebut akan diperoleh dengan mencari informan tambahan baik atas inisiatif peneliti sendiri maupun atas petunjuk dari informan yang bersangkutan, dengan mempertimbangkan tujuan peneliti memperluas informasi dari informan pertama.

Menurut sugiyono (2015:300):''informan Snowball dan sumber data yang jumlahnya sedikit pada awalnya tidak dapat memberikan data yang lengkap, maka carilah individu tambahan yang dapat dijadikan sebagai sumber data''. Adapun informan inti penelitian ini, adalah kepala sekolah. dan Adapun non inti adalah guru.

E. Data dan Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan oleh peneliti adalah data-data dan dokumen-dokumen yang terkait dengan penelitian. Untuk itu sumber data yang diperoleh peneliti dari:

1. Sumber data primer

Menurut Sugiyono (2018:456) Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Peneliti menggunakan hasil wawancara yang didapatkan dari informan mengenai topik penelitian sebagai data primer. Dalam penelitian data primer adalah data dapat diperoleh langsung. Dengan wawancara langsung dengan kepala sekolah, dan guru di SMK NU Mambaul Huda Krasak.

2. Sumber data sekunder

Menurut Sugiyono (2018:456) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah sesuai dengan Undang-Undang Kepemimpinan, ketenaga kerjaan, buku, jurnal, artikel yang berkaitan dengan topik penelitian mengenai kepemimpinan transformasioanl dalam meningkatkan kinerja guru di SMK NU Mambaul Huda Krasak. Data sekunder untuk melengkapi data pokok yang didapatkan dari kepustakaan atau peneliti sebelumnya. Data sekunder berupa profil sekolah, visi misi dan tujuan sekolah, struktur organisasi lembaga SMK NU Mambaul Huda Krasak, data guru dan siswa SMK NU Mambaul Huda Krasak, dan kajian, teori atau konsep yang berkenaan dengan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

F. Teknik pengumpulan data

Tujuan dari penelitian adalah untuk memperoleh data maka metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling vital dalam suatu penelitian. Peneliti yang melakukan penelitian tidak akan mendapatkan data yang diinginkan jika tidak mengetahui metode dalam pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2018:224)

pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari settingnya, data dapat dikumpulkan pada setting alamiah, pada laboratorium dengan metode eksperimen, di rumah dengan berbagai responden, pada suatu seminar, diskusi, di jalan dan lain-lain. Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sekunder.

Mengenai Teknik pengumpulan data dapat dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sekunder. Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi (pengamatan), wawancara (interview), kuisioner (angket), dokumentasi dan gabungan keempatnya.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengetahui atau menyelidiki tingkah laku nonverbal yakni dengan menggunakan teknik observasi. Menurut Sugiyono (2018:229) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Melalui kegiatan observasi peneliti dapat belajar tentang perilaku dan makna dari perilaku tersebut. Observasi dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan pengamatan langsung dilapangan untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya di SMK NU Mambaul Huda Krasak.

Menurut Yusuf (2014:384) kunci keberhasilan dari observasi sebagai teknik dalam pengumpulan data sangat banyak ditentukan oleh peneliti itu sendiri, karena peneliti melihat dan mendengarkan suatu objek penelitian dan kemudian peneliti menyimpulkan dari apa yang diamati. Peneliti yang memberi makna tentang apa yang diamatinya dalam relitas dan dalam konteks yang alami, ialah yang bertanya dan juga melihat bagaimana hubungan antara satu aspek dengan aspek yang lain pada objek yang ditelitinya.

2. Wawancara

Wawancara yaitu percakapan dengan maksud tertentu. percakapan yang dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan yang diajukan oleh pewawancara. Metode ini digunakan untuk mendapatkan data yang dibutuhkan oleh peneliti.

Wawancara dapat dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara atau dengan tanya jawab secara langsung. Menurut sugiyono (2016:194) menyatakan bahwa: wawancara digunakan sebagai Teknik pengumpulan data jika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, serta juga jika apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti yaitu salah satunya melalui Teknik wawancara secara mendalam. Supaya mendapatkan data serta informasi yang berhubungan dengan segala aktifitas dan hal-hal yang berhubungan dengan

proses kepemimpinan transformasional dan kinerja guru di SMK NU Mambaul Huda Krasak.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu Teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen yang terkait. Metode documenter ini merupakan metode pengumpulan data yang berasal dari sumber non manusia. Menurut Sudaryono (2018:219) ‘‘Dokumentasi adalah ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku, film documenter, data penelitian yang relevan.

Teknik ini digunakan oleh peneliti agar dapat melengkapi data dan informs dalam proses Teknik pengumpulan data sebelumnya. Yang mencakup tentang kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru, serta faktor yang mempengaruhi kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru di SMK NU Mambaul Huda Krasak.

G. Keabsahan Data

Dalam mengecek keabsahan data, peneliti menggunakan metode triangulasi. Menurut Moleong (2017) triangulasi adalah Teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data yang diperoleh. Sugiyono (2017:274) juga menjelaskan triangulasi merupakan Teknik yang dilakukan untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan Teknik yang berbeda.

Triangulasi yang digunakan oleh peneliti ada 3, yaitu

1. Triangulasi Data yaitu cara membandingkan data hasil pengamatan dengan hasil wawancara, data hasil wawancara

dengan dokumentasi, data hasil pengamatan dengan dokumentasi. Hasil perbandingan dapat menyatukan persepsi atas data yang diperoleh.

2. Triangulasi Metode yaitu mencari data lain tentang sebuah fenomena yang diperoleh dengan menggunakan metode yang berbeda yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil yang diperoleh dengan menggunakan metode ini dipertimbangkan sehingga memperoleh data yang bisa dipercaya (Sugiyono, 2017:274).
3. Triangulasi Sumber yaitu membandingkan kebenaran suatu fenomena berdasarkan data yang diperoleh peneliti, baik dilihat dari dimensi waktu maupun sumber lain. Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber (Sugiyono, 2017:370).

H. Analisis Data

Menurut meolong (mattew 1992:87) dalam bukunya bahwa analisi data adalah proses pengorganisasian dan pengorganisasian data ke dalam pola dasar, kategori, dan unit deskriptif sehingga dapat ditemukan topik dan hipotesis kerja data.

Miles and Hubermen (Sugiyono 2017:87) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisi data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah penuh. pengertian analisis data diatas tidak jauh berbeda dengan pendapat Komaruddin. Menurut beliau, analisis data merupakan kegiatan yang meliputi proses untuk berfikir, merinci, dan menguraikan sesuatu untuk dijadikan komponen sehingga masing-masing bisa dimengerti dengan mudah.

Adapun langkah-langkah yang dapat diterapkan peneliti dalam menganalisis data yaitu reduksi data, penyajian data dan menarik kesimpulan yang dilakukan selama dan sesudah penelitian:

1. Reduksi Data

Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2018:246), menyatakan bahwa reduksi data merupakan proses merangkum, memilih hal pokok, serta memfokuskan pada hal-hal penting, lalu dicari pola-polanya.

Reduksi data merupakan proses pembinaan, pemusatan, perhatian, penaptraksian dan pentransformasian data kasar dari lapangan. Mereduksi data dapat diartikan sebagai merangkum, memilih hal-hal yang focus, penting dalam penelitian, dengan demikian yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti mengumpulkan data selanjutnya. Proses ini berlangsung dari awal hingga akhir penelitian sekama penelitian dilaksanakan. Fungsinya untuk menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasi sehingga interpretasi bisa ditarik dan disesuaikan dengan data-data yang relavan atau data yang cocok dengan tujuan pengambilan data di lapangan yang diperlukan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian. Peneliti memilih secara ringkas dari data-data yang telah diperoleh baik melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi sesuai dengan kebutuhan.

2. Penyajian data

Menurut Rijali (2018:94), penyajian data merupakan kegiatan meyusun Kumpulan informasi, sehingga dapat dilakukan penarikan kesimpulan.

Penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan untuk menarik kesimpulan dan pengambilan tindakan, yang disajikan antara lain dalam bentuk teks naratif, matriks, jaringan, dan bagan. Tujuannya untuk mempermudah dalam membaca dan menarik kesimpulan.

Setelah peneliti memilih data sesuai dengan kebutuhan, Langkah selanjutnya yang dilakukan yaitu menyajikan data. Dalam penelitian ini peneliti menyajikan data dalam bentuk uraian teks naratif.

3. Kesimpulan (*verification*)

Kesimpulan (*verification*) merupakan bagian ketiga dari kegiatan analisis data yakni menyimpulkan hasil pengumpulan data. Kegiatan ini dimaksudkan untuk memberikan makna terhadap hasil analisis, menjelaskan pola urutan, dan mencari hubungan antara dimensi-dimensi yang diuraikan.

BAB IV

PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN

A. Gambaran Umum Penelitian

1. Sejarah Berdirinya SMK NU Mambaul Huda

SMK NU Mamba'ul Huda Tegalsari Banyuwangi Jawa Timur merupakan lembaga pendidikan menengah kejuruan yang dikelola oleh yayasan pondok pesantren Mamba'ul Huda dalam rangka menghasilkan tenaga yang professional, kreatif, inovatif, mandiri, dan kompetitif yang ditandai dengan nilai-nilai agama.

Lembaga Pondok Pesantren Mamba'ul Huda berada di dusun krasak desa tegalsari kecamatan tegalsari kabupaten banyuwangi provinsi jawa timur. Didirikan oleh KH. Abdul Majid pada tanggal 17 Agustus 1944 (data piagam pesantren). Maksud dan tujuan beliau mendirikan pondok pesantren adalah untuk menyebarkan ajaran-ajaran agama Islam kepada masyarakat sekitar yang pada saat itu mulai berduyun-duyun datang kepada beliau untuk *ngangso kaweruh* agama.

Di Yayasan Pondok Pesantren Mamba'ul Huda terdapat beberapa unit pendidikan antara lain: TK Mamba'ul Huda, MI Mamba'ul Huda, MTs Mamba'ul Huda, Madrasah Aliyah Mamba'ul Huda, Madin Miftahul Huda, PKBM Mamba'ul Huda dan SMK NU Mamba'ul Huda.

SMK NU Mamba'ul Huda didirikan pada tahun 2014 dalam rangka menghadapi era globalisasi dan peningkatan mutu SDM agar dapat memenangkan persaingan. SMK NU Mamba'ul Huda Tegalsari sebagai salah satu lembaga pendidikan yang

outputnya adalah menghasilkan tenaga kerja tingkat menengah, tentu saja tidak luput dari persaingan tersebut.

Oleh karena itu, agar SMK NU Mamba'ul Huda Tegalsari lebih siap dalam memberikan pelayanan pendidikan kepada siswanya, maka diperlukan adanya suatu perencanaan strategis yang dapat menjembatani Program Kerja Sekolah dan Program SMK NU Mamba'ul Huda Tegalsari dengan kebutuhan Dunia Usaha dan Industri (pasarkerja), khususnya dalam menghasilkan lulusan yang berkualitas.

Pondok pesantren merupakan system pendidikan dengan berbasis masyarakat. Penyelenggara pendidikan dalam system pendidikan pondok pesantren dalam kekhasan agama, social, budaya, aspirasi dan potensi masyarakat sebagai perwaju dan pendidikan diri, oleh dan untuk masyarakat. Dalam menjalankan fungsi utamanya sebagai lembaga pendidikan pondok pesantren dan dikatakan sebagai salah satu satuan pendidikan dalam sistem pendidikan nasional.

Dalam rangka merealisasikan tujuan pondok pesantren dalam menghadapi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. SMK NU Mamba'ul Huda selalu berupaya melakukan peningkatan sumber daya manusia, mutu proses belajar mengajar, sarana prasarana, tenaga pendidik dan kependidikan sehingga diharapkan dapat meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan daya saing global. Namun demikian pengembangan SMK NU Mamba'ul Huda menghadapi hambatan-hambatan dalam pendanaan sehingga membutuhkan bantuan dana pengembangan.

2. Letak dan Tempat SMK NU Mambaul Huda

SMK NU Mambaul Huda terletak di Dusun Krasak Desa Karangdoro Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi Provinsi Jawa Timur.

Nama Madrasah : SMK NU Mambaul Huda
 NPSN : 69920012
 Status : Swasta
 Bentuk Pendidikan : SMK
 Status Kepemilikan : Yayasan
 SK Pendirian Sekolah : 421.5/1708/429.101/2014
 Kode Pos : 68485
 Telepon : 082237578211
 Email : smknumada@gmail. com
 Wibase :

<http://www.smknumada.sch.id>

3. Visi dan Misi SMK NU Mambaul Huda

a. Visi SMK NU Mambaul Huda

1. Unggul Dalam Prestasi Akademik dan Non Akademik yang Berlandasan Ketaqwaan Kepada Allah.
2. “LONG LIFE EDUCATION “(Pendidikan dan Kepribadian Seumur Hidup)

b. Misi SMK NU Mambaul Huda

1. Menciptakan siswa/siswi yang unggul dalam prestasi akademik maupun non akademik.
2. Menciptakan kepribadian siswa/siswi agar mempunyai Akhlaqul Karimah yang berbudi pekerti luhur

sehingga siswa/santri bisa berperilaku yang baik sesuai dengan norma – norma yang berlaku.

3. Mewujudkan siswa/siswi untuk mempunyai Wawasan yang luas dalam berfikir dan bertindak untuk menghadapi segala permasalahan yang ada.
 4. Membekali siswa/siswi untuk mempunyai Ilmu yang Manfa'at dan Barokah, sehingga siswa mampu mentaati semua peraturan – peraturan guru dan tata tertib sekolah yang kemudian berusaha untuk mengabdikan diri untuk kepentingan bangsa dan negara.
 5. Membentuk siswa/siswi yang mempunyai jiwa Mandiri dengan Sederhana yang mempunyai keyakinan Percaya pada diri sendiri yang menjadikan Azas Keberhasilan siswa.
 6. Melaksanakan sistem pembelajaran yang Efektif dengan Disiplin yang tinggi agar terwujud siswa yang mempunyai potensi yang tinggi.
4. Tujuan SMK NU Mambaul Huda
- a. Mewujudkan sumber daya manusia yang professional dalam mencapai keunggulan kompetitif dan nilai-nilai agama.
 - b. Mewujudkan peningkatan mutu pendidikan di SMK NU Mamba'ul Huda
 - c. Mewujudkan wahana belajar yang menjadi penunjang pusat belajar mengajar sehingga dapat membantu pengembangan dan peningkatan bakat dan kemampuan peserta didik.

5. Personalia Organisasi SMK NU Mambaul Huda

1. Direktur : Drs. H. Nurul Huda
2. Kepala Sekolah : Syaikhudin, S.Th.I
3. WKS. Kurikulum : Novita Eka Eliyana, S.Pd
4. WKS. Kesiswaan :Herman Dwi Prabowo, S.Pd
5. WKS. Sarpras : Syamsudin, S.Pd
6. Bendahara : 1. Yeni Sugiarti, S.E
2. Imroatun Khasanah, S.Ak
7. Ketua BKK : Novita Eka Eliyana, S.Pd
8. KAPROG. TKJ : Dedy Irawan
9. KAPROG. Akuntansi : Novita Eka Eliyana, S.Pd
10. Laborat : Apris Wahyudi, S.Pd
11. Administrasi dan Pustakawan :Fina Fauziah, S.Pd
12. Operator Aplikasi Belajar
dan Informasi : 1. M Wildan, S.Pd
2. Endang Fitri Lestari, S.Pd
13. Operator Sekolah dan TU : Khoirun Nadhirin, S.S

6. Data Guru Aktif SMK NU Mambaul Huda

Tabel 4.1 Data guru aktif

No	Nama	Jabatan
1	Syaikhudin, S.Th.I	Kepala Sekolah
2	Novita Eka Eliyana, S.Pd	Waka Kurikulum
3	Herman Dwi Prabowo, S.Pd	WKS Kesiswaan
4	Syamsudin, S.Pd	WKS Sarpras
5	Yeni Sugiarti, S.E	Bendahara 1
6	Imroatun Khasanah, S.Ak	Bendahara 2

7	Dedy Irawan	Kaprog TKJ
8	Apris Wahyudi, S.Pd	Laborat
9	Fina Fauziah, S.Pd	Administrasi & pustakawan
10	M Wildan, S.Pd	Operator Belajar
11	Endang Fitri Lestari, S.Pd	Operator Belajar
12	Khoirun Nadhirin, S.S	TU Sekolah
13	Tusyani Evawati, S.Tr. Par	Guru
14	Ririn Purwati, S. Pd	Guru
15	Khoirun Nadhirin, S.S	Guru
16	Nike Ari Susanti, S. Mat	Guru
17	Nurul Iza Indayati, S. Pd	Guru
18	Lana Saadatul Abadiyah, S.Pd	Guru
19	Makin Jaya Raharja, S.Tp	Guru

7. Kompetensi Keahlian atau Jurusan SMK NU Mambaul Huda Krasak Tegalsari :

- a. Akuntansi dan Keuangan Lembaga
- b. Teknik Komputer dan Jaringan
- c. Teknik Komputer dan Jaringan

8. Data siswa yang berprestasi, Rekapitulasi Prestasi Siswa Tingkat Provinsi Dan Kabupaten/Kota, SMKN NU Mambaul Huda Semester Genap TP 2019/2022

Tabel 4.2 siswa beprestasi

No	Nama	Lomba yang diikuti	Waktu Kegiatan	Tempat Kegiatan	Penghargaan (Juara I, II, III, IV)	Bukti
1	Tim Volly Putra	Volly putra, MGMP penjas Cup	Maret 2019	Lap Tegalsari	III	Piala/Sertifikat

2	Tim Volly Putri	Volly Putri, MGMP penjas Cup	Maret 2019	Lap Genteng	II	Piala/Sertifikat
3	Tim Volly Putri	Volly Putri, MGMP penjas Cup	Maret 2019	Lap Jajag	Spiker Terbaik	Setifikat
4	Tim Futsal	Laliga Pentasal	30 Maret - 2 Mei 2019	Lap Futsal Genteng	IV	Piala/Sertifikat
5	Tim Hadroh	Hadroh	03 april 2020	Kampus Ibrahimi	II	Sertifikat
6	Pramuka	Green Buster	5-7 April 2020	Pinus 2 Songgon	I	Piala
7	Pramuka	Single Rope	5-7 April 2020		I	Piala
8	Tim Futsal	Turnamen LPKA Cup	14 April 2021	Lap futsal jajag	I	Piala/Setifikat
9	Tim Paskibra	LKBB	19-20 april 2022	SMKN 1 Tegalsari	I	Piala/Sertifikat
10	Tim Pramuka	Peonering	22 juni 2022	SMK 1 Tegalsari	I	Piala/Sertifikat

tabel 4.3 barang sarana dan prasarana

No	Jenis SARPRAS	Semester 2023/2024 Ganjil	Semester 2023/2024 Genap
1	Ruang Kelas	11	11
2	Ruang Perpustakaan	1	1
3	Ruang Laboratorium	1	1
4	Ruang Praktik	0	0
5	Ruang Pimpinan	0	0
6	Ruang Guru	1	1
7	Ruang Ibadah	0	0
8	Ruang UKS	0	0
9	Ruang Toilet	1	1
10	Ruang Gudang	0	0
11	Ruang Sirkulasi	0	0
12	Tempat Bermain / Olahraga	0	0
13	Ruang TU	1	1
14	Ruang Konseling	0	0
15	Ruang OSIS	0	0
16	Ruang Bangunan	1	1
Total		17	17

B. Verifikasi Data Lapangan

Verifikasi data lapangan merupakan data yang dikaji dari hasil penelitian yang diperoleh melalui observasi, wawancara dan dokumentasi yang relevan dengan rumusan masalah” kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMK NU Mambaul Huda Krasak. Penelitian ini terkait dengan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMK NU Mambaul Huda Krasak, peneliti telah mendapatkan temuan-temuan yang ada pada lapangan melalui observasi terkait kepemimpinan kepala sekolah dan wawancara kepada kepala sekolah dan guru sebagai seorang pendidik, serta dokumentasi terkait profil sekolah, struktur organisasi, dan data data lainnya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan di Lembaga SMK NU Mambaul Huda Krasak tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dapat diuraikan melalui beberapa pokok yakni:

1. Stimulasi Intelektual

Stimulasi intelektual adalah perilaku kepemimpinan yang mampu meningkatkan kecerdasan bawahan untuk meningkatkan kreatifitas dan inovasi mereka, meningkatkan rasionalitas dan pemecahan masalah secara teliti cermat.

2. Konsiderasi Individual (Pertimbangan Individual)

Konsiderasi individual adalah perilaku pemimpin yang memberikan perhatian pribadi dan melatih memberikan saran serta mendampingi mereka, memonitor dan menumbuhkan peluang.

3. Motivasi Inspirasional

Motivasi inspirasional adalah perilaku pemimpin yang mampu mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menyampaikan visi bersama secara menarik dan menginspirasi bawahan untuk mencapai tujuan yang menghasilkan kemajuan organisasi.

4. Pengaruh Idealis

Pengaruh ideal adalah perilaku pemimpin yang memberikan visi dan misi, menumbuhkan rasa bangga serta mendapat rasa percaya dari bawahan.

Sebagai pendukung dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa Teknik dalam mengumpulkan data yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Berikut hasil yang telah peneliti lakukan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah SMK NU Mambaul Huda Krasak Dalam Meningkatkan kinerja guru

Kepemimpinan memegang bagian penting dalam memahami perilaku kelompok dan bukan sekedar sebagai simbol untuk kedudukan semata. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru dengan membina tenaga kependidikan. dengan mengupayakan perubahan kearah yang lebih baik. Perubahan itu dapat diimplikasikan oleh pemimpin dengan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional di SMK NU Mambaul Huda Krasak ini dilaksanakan melalui beberapa komponen perilaku kepemimpinan transformasional Untuk itu dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Stimulasi Intelektual

Kemampuan kepala sekolah dalam usahannya kepada bawahannya untuk berlaku inovatif dan kreatif dengan mempertanyakan asumsi pembatasan masalah dan pendekatan dari situasi lama dengan cara yang baru.

Kepala sekolah yang transformasional selalu memberikan ide-ide yang inovatif dan kreatif. Yang mana Ide-ide tersebut tidak hanya dari kepala sekolah saja, melainkan bagi semua warga sekolah. Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada kepala sekolah yaitu Bapak Syaikhuddin:

“saya selalu memberikan ide-ide maupun masukan kepada para guru akan tetapi saya juga memberikan kebebasan kepada para guru untuk menyampaikan ide-idenya yang mana ide-ide atau aspirasi tersebut dapat membawa kemajuan terhadap perkembangan organisasi. Ide-ide yang telah disampaikan nantinya akan disaring Kembali dalam forum diskusi dengan sebaik-baiknya sesuai dengan tujuan organisasi”(wawancara,08 juni 2024)

Dengan kemajuan zaman yang sangat pesat banyak ide-ide yang dilakukan pemimpin dalam menggali ide-ide kreatif dan inovatif, kepala sekolah sudah melakukan berbagai macam cara untuk menggali ide-ide baru yang inovatif diantaranya yaitu menambah ilmu pengetahuan dengan cara mencari informasi diberbagai sosial media sehingga menambah wawasan untuk berlaku kreatif dan dapat menyesuaikan dengan lingkungan dan kebutuhan para siswa. Selain itu dibutuhkan saran dan kritik dari para guru,

dengan ini merupakan usaha dalam pengembangan ide yang dimiliki oleh para guru. Untuk itu selaku pimpinan selalu menanggapi dengan baik atas saran dan kritikan tersebut. hal ini juga diperkuat oleh pernyataan bapak Syamsuddin saat wawancara dengan peneliti:

“kepala sekolah selalu memberikan ide-ide yang kreatif dan inovatif, selain itu kepala sekolah juga menerima ide-ide dari para guru dan mendiskusikan ide-ide tersebut ke dalam forum rapat untuk ditindak lanjuti, beliau juga tidak asal dalam menerima ide-ide melainkan akan menyaring terlebih dahulu apakah ide-ide tersebut cocok atau tidak, dengan ini kinerja guru akan semakin semangat dalam menjalankan tugas”(wawancara, 08 juni 2024)

Dengan kesediaan kepala sekolah dalam menerima ide-ide dari bawahan, para guru akan mudah mencari ide-ide yang kreatif dan inovatif. Selain itu kapa sekolah juga memberikan solusi atas permasalahan yang dihadapi oleh para guru, hal ini juga disampaikan oleh ibu nofi dalam wawancara dengan peneliti:

“selain kepala sekolah memberikan ide-ide dan menerima ide dari para guru kepala sekolah juga memberikan solusi ketika guru menghadapi permasalahan, dan tak selalu juga turun tangan langsung dengan memberikan kesempatan dalam mencari solusi sendiri contoh ketika permasalahan yang dihadapi guru berkaitan dengan permasalahan yang ada didalam kelas karena wali kelas lebih tahu keadaan kelas daripada kepala sekolah”(wawancara, 08 juni 2024)

Dalam menjalankan tugasnya sebagai kepala sekolah yang transformasional terhadap sebuah permasalahan yang dihadapi warga sekolah beliau sudah menjadi pendengar yang baik. tidak semua permasalahan yang dihadapi guru harus diselesaikan dengan solusi yang diberikan oleh kepala sekolah, terkadang juga kemandirian para guru yang harus menyelesaikannya.

Dengan kepala sekolah yang siap menerima ide baru mendorong para guru untuk selalu memikirkan kembali kinerjanya sehingga dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas dapat optimal.

b. Konsiderasi Idividual

Untuk menjadi seorang pemimpin bagi para bawahannya kepala sekolah harus dapat menjadi seorang pendengar yang baik. Dengan menjadi pendengar yang baik, bawahan akan merasa diperhatikan dan diperlakukan secara manusiawi dan layak dari pemimpinnya. Dapat dipastikan bahwa seorang bawahan apabila menghadapi masalah pribadi yang rumit akan berpengaruh terhadap pekerjaannya. Dalam menghadapi masalah tersebut bawahan memerlukan perhatian dari atasan dan nasehat tentang cara-cara untuk mengatasinya. Dengan sikap demikian bawahan yang menghadapi masalah pribadi akan merasa benar-benar menjadi anggota organisasi dan tidak sekedar bawahan yang balas jasanya berakhir dengan pemberian gaji/bisyaroh yang layak. Pemimpin harus dapat memperhatikan keperluan dan kepentingan dari para bawahannya. Sehingga dampaknya bawahan akan merasa

kagum dengan kepala sekolah. Dari hasil wawancara yang dilakukan penulis kepada bapak Syaikhuddin sebagai berikut:

“saya sebagai kepala sekolah selalu bersedia dalam menerima segala keluhan tentang permasalahan yang dihadapi para guru, dengan mendengarkan dengan perhatian secara khusus untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan dan kepentingan dalam hal pengembangan bagi karier semua guru. Karena saya menganggap semua warga sekolah merupakan keluarga didalam organisasi maka saya harus selayaknya memperhatikan dengan sangat khusus bagi seluruh guru”(wawancara, 08 juni 2024)

hal ini juga disampaikan oleh oleh ibu fina fauziyah dalam wawancara dengan peneliti:

”ya sejauh ini kepala sekolah selalu memperhatikan kebutuhan-kebutuhan dan kepentingan yang dibutuhkan oleh kami, sehingga kami merasa sangat diperhatikan bahkan dalam permasalahan baik didalam organisasi maupun diluar organisasi(pribadi),dan kami juga merasa sangat dihargai atas perilaku yang dilakukan oleh kepala sekolah”.(wawancara, 08 juni 2024)

Selain itu kepala sekolah juga memperhatikan betul tentang pertumbuhan anggotanya, dengan memikirkan tentang bagaimana anggotanya tersebut dapat berkembang

terlebih dimasa yang modern ini. Wawancara dengan bapak Syaikhuddin:

“sebagai pemimpin saya juga selalu memperhatikan perkembangan bagi para guru baik kompetensinya, intelektualnya, sehingga saya harus bisa membawa perubahan bagi para guru, terlebih dizaman yang modern ini yaitu dengan memberikan kebebasan untuk mengikuti pelatihan yang dapat memajukan dan meningkatkan kompetensinya sehingga kinerja guru dapat maksimal dengan yang diharapkan” (wawancara,08 juni 2024)

Selaras dengan pernyataan yang dituturkan oleh bapak Syamsuddin saat wawancara dengan penulis:

“ya selain kepala sekolah mendengarkan keluhan-keluhan tentang permasalahan yang kami hadapi, kepala sekolah juga selalu memperhatikan perkembangan kami terlebih pada kompetensi seorang guru, beliau selalu memberikan masukan tentang meningkatkan kinerja guru dengan memberikan peluang untuk mengikuti pelatihan yang dapat meningkatkan kinerja kami” (wawancara,08 juni 2024)

Hasil wawancara tersebut bahwasanya kepala sekolah yang transformasional selain memperhatikan kebutuhan dan mendengarkan keluhan serta memberikan solusi kepalasekolah juga memperhatikan perkembangan bagi para

guru, karena hal ini dapat berpengaruh bagi kinerjanya terlebih pada masa modernisasi saat ini.

c. Motivasi Inspirasional

Kepemimpinan dengan berperilaku menjadi contoh yang baik bagi para guru, yang mana perilaku dapat memotivasi para guru untuk bisa menjadi seperti kepala sekolah dengan cara mengkomunikasikan harapan dengan fokus pada pembentukan visi, dan pencapaian tujuan, dukungan, dan komitmen serta antusiasme dengan berbagai elemen dalam organisasi untuk mencapai visi dalam sekolah. wawancara dengan bapak Syaikhuddin:

“saya sebagai kepala sekolah selalu memberikan perilaku-prilaku yang dapat menjadi motivasi bagi para guru dengan disiplin misalnya, selain itu saya juga selalu mengkomunikasikan dengan para guru untuk fokus pada pembentukan visi dan pencapaiannya serta dukungan dan komitmen yang tinggi dengan memanfaatkan fasilitas yang ada dan dapat mengembangkannya berbagai elemen untuk mencapai itu semua”(wawancara, 08 juni 2024)

Hal ini juga disampaikan oleh ibu nofi eka yuliana

”ya kepala sekolah selalu disiplin dengan datang tepat waktu, kepala sekolah juga selalu mengingatkan dalam hal tujuan visi sekolah, dengan ini kami selaku guru selalu semangat dalam mewujudkan visi tersebut dikarenakan dengan adanya kepala sekolah yang selalu memberikan semangat dan antusias dalam

berkomitmen dan dukungan untuk kami” (wawancara, 08 juni 2024)

Hasil wawancara tersebut yaitu kepala sekolah yang selalu bertindak menjadi contoh yang baik bagi para guru sehingga para guru dapat meniru kepala sekolah dan memiliki dampak bagi peserta didik. Kepala sekolah juga selalu mengingatkan tentang kemajuan sekolah yaitu dengan menjalankan visi dan misi sekolah dengan sebaik baiknya dengan memanfaatkan fasilitas yang ada dan mengembangkannya sehingga diharapkan dengan kemajuan tersebut dampaknya tidak hanya dirasakan oleh seluruh warga sekolah akan tetapi wali murid dan masyarakat sekitar akan percaya akan organisasi tersebut.

d. Pengaruh Idealis

Dalam sebuah organisasi diperlukan adanya seorang pemimpin yang dapat menjalankan organisasi tersebut sebaik baiknya sesuai dengan visi dan misi sekolah. pengaruh idealis adalah pemimpin yang berkharisma, Kepemimpinan karismatik dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap anggota/bawahannya. Hal ini dikarenakan para anggota kagum terhadap pemimpinnya. Kekaguman tersebut berasal dari kepercayaan diri pemimpin baik keahlian ataupun karena kontribusi yang diberikan oleh pemimpin kepada sekolah dan bawahan. hal ini menjadikan para anggota secara naluriah akan menjadi pengikut tanpa paksaan sehingga bawahan akan melaksanakan apa yang menjadi perintah pemimpin karena pancaran dari sosok yang

karismatik. Sebagaimana hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah bapak Syaikhuddin:

“saya sebagai kepala sekolah dalam merancang susunan program kegiatan sekolah selalu melibatkan seluruh warga sekolah baik wakil kepala sekolah, staf tata usaha, dll, selain itu saya juga selalu memberikan kebebasan dalam memberikan ide-ide dan menyampaikan pendapatnya sesuai dengan tujuan organisasi dalam program kegiatan sekolah”(wawancara, 08 juni 2024)

Hal ini juga disampaikan oleh ibu nofi eka Yuliana dalam wawancara dengan peneliti:

”ya selama ini kepala sekolah selalu memberikan kebebasan kepada kami para guru untuk berpendapat terkait dengan penyusunan program kegiatan sekolah”

Dalam hal penyusunan program kegiatan sekolah memiliki permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh kepala sekolah dan warga sekolah, permasalahan tersebut terletak pada saran dan prasarana yang ada dikarenakan kurang mencukupi, hal ini diungkapkan oleh ibu fina fauziyah sebagai staf administrasi dan kepustakawan:

“dalam menyusun program kegiatan sekolah tidak ada kendala dalam rapat penyusunan akan tetapi terdapat dalam sarana dan prasarana yang kurang mencukupi, sehingga terkadang target untuk

menjalankan program kegiatan dalam sekolah masih kurang optimal”(wawancara, 08 juni 2024)

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam penyusunan program kegiatan sekolah kepala sekolah selalu melibatkan seluruh warga sekolah dan memiliki beberapa kendala dalam menjalankan program kegiatan sekolah seperti contoh terkendala dalam sarana dan prasarana yang kurang mencukupi sehingga proses kegiatan program sekolah kurang optimal.

Meskipun demikian pemimpin dengan ciri memperlihatkan visi kemampuan dan keahliannya serta tindakan mengedepankan kepentingan organisasi daripada kepentingan organisasi, hasil wawancara dengan kepala sekolah bapak Syaikhudiin:

“saya selalu mengedepankan kedisiplinan disekolah karena tindakan yang saya lakukan akan berpengaruh pada warga sekolah, seperti contoh ketika saya hadir tepat waktu maka mereka akan meniru dan sebaliknya, begitu juga ketika saya berhalangan hadir maka saya menyempatkan diri untuk kesekolah terlebih dahulu sebelum menghadiri acaralain atau urusan pribadi.(wawancara, 08 juni 2024)

Hal ini juga disampaikan oleh ibu fina fauziyah” ya sangat disiplin waktu dan beliau sangat aktif, beliau datang pada tepat waktu walaupun beliau telat beliau akan mengkonfirmasi kepada staf untuk ijin, sehingga hal ini

mambuat kami berpikir jika kami harus disiplin seperti kepala sekolah”

Tabel 4.4 Keterangan waktu pembelajaran

HARI	WAKTU PEMBELAJARAN	KETERANGAN
Sabtu	07.00 – 12.00 WIB	07.00-07.30 Upacara & 12.00 Pulang
Ahad	07.00 – 12.00 WIB	07.00-07.30 Apel Pagi & 12.00 Pulang
Senin	07.00 – 12.00 WIB	07.00-07.30 Apel Pagi & 12.00 Pulang
Selasa	07.00 - 12.00 WIB	07.00-07.30 Apel Pagi & 12.00 Pulang
Rabu	07.00 – 12.00 WIB	07.00-07.30 Apel Pagi & 12.00 Pulang
Kamis	07.00 – 12.00 WIB	07.00-07.30 Apel Pagi & 12.00 Pulang

Pemimpin dengan kepemimpinan yang transformasional selalu menginspirasi bawahan dalam mengesampingkan dahulu kepentingan diri sendiri demi untuk kemajuan dan keuntungan bagi organisasi serta dapat memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap bawahannya sehingga merubah kesadaran mereka atas permasalahan mereka dengan memberikan solusi serta dapat meningkatkan kinerja mereka.

Dengan pemimpin yang selalu memotivasi bawahannya tersebut dapat menjadikan para bawahan untuk selalu mengutamakan kepentingan organisasi sehingga kinerja guru tetap berjalan tanpa terganggu oleh kepentingan pribadi.

Dalam kepemimpinannya kepala sekolah selalu memberikan perilaku yang dapat menghasilkan rasa hormat dan jadi panutan bagi para guru dengan mendukung serta menghormati pekerjaan mereka. Dan kepala sekolah tidak mengambil keuntungan sebagai otoritas tertinggi akan tetapi sebagai bagian dari organisasi secara keseluruhan. Hasil wawancara dengan kepala sekolah bapak Syaikhuddin:

“dalam menjalankan tugas saya, saya harus dapat menghasilkan rasa hormat dari para bawahan atas perilaku-perilaku dalam menjalankan tugas sebagai kepala sekolah, dan selalu mengingatkan bawahan untuk selalu meningkatkan kinerjanya, hal ini terbukti dengan peningkatan setiap tahunnya dengan kelulusan 100% akreditasi B yang insyaallah lulusan dapat bekerja dengan tetap mengedepankan ilmu agama”wawancara, 08 juni 2024)

Hal ini juga diperkuat bapak Syamsuddin:

“dalam menjalankan tugasnya kepala sekolah selalu menunjukkan perilaku yang dapat menghasilkan rasa hormat kepada bawahannya, kepala sekolah selalu mengingatkan kami untuk selalu bekerja sama dalam memajukan dan menjalankan visi misi sekolah agar tercapai terbukti dengan tiap tahun peserta didik lulus dengan 100% dan jumlah siswa bertambah dari tahun ketahun”wawancara, 08 juni 2024)

Kepala sekolah sebagai pemimpin harus selalu mengingatkan kepada bawahan untuk bekerjasama dalam setiap kegiatan sekolah untuk kemajuan dan visi misi sekolah. Dengan kerjasama yang baik semoga setiap tahunnya kemajuan sekolah terus meningkat. Kepala sekolah tidak hanya mengingatkan akan tetapi memberikan contoh melalui perilaku yang baik sehingga menimbulkan rasa hormat dari para bawahannya.

2. Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui kepemimpinan transformasional di SMK NU mambaul huda krasak

a. Simulasi Intelektual

Dalam pemecahan permasalahan dan pengambilan Keputusan pemimpin selalu melibatkan seluruh komponen dalam organisasi, dimana Keputusan dapat berdampak pada seluruh komponen organisasi. Pemimpin sebagai mentor juga memberikan kebebasan kepada seluruh warga sekolah untuk memberikan pendapatnya dengan bekerja sama dengan pemimpin. hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah bapak Syaikhuddin:

“dalam menggali sebuah ide-ide yang kreatif dan inovatif memiliki banyak cara diantaranya yaitu dengan banyak menambah wawasan dengan membaca sehingga dapat menambah wawasan untuk berlaku kreatif dan inovatif, serta menggali melalui sarana media sosial yang dapat menyesuaikan dengan

keadaan dan kebutuhan peserta didik dan agar menambah wawasan yang dapat meningkatkan inovasi dalam pembelajaran. Selain itu juga dibutuhkan yang naman kritikan dan saran sehingga hal ini dapat menumbuhkan ide yang dimiliki oleh para guru “(wawancara, 08 juni 2024)

Dari hasil wawancara tersebut kepala sekolah mengatakan bahwa dalam menggali ide ide yang kreatif dan inovatif memiliki banyak cara yaitu dengan banyak membaca refrensi buku-buku atau internet yang dapat menambah wawasan dalam pembelajaran sehingga dapat menimbulkan semangat dalam bekerja. Hal ini diperkuat oleh wawancara peneliti dengan ibu nofi eka yuliana:

“kepala sekolah tak luput dalam mengingatkan kami untuk selalu berkreaitif dan inovatif dan menambah wawasan melalui berbagai cara seperti banyak membaca yang dapat meningkatkan inovasi dalam pembelajaran terlebih lagi perkembangan iptek yang dapat memudahkan dalam pembelajaran terutama bagi peserta didik”(wawancara,08 juni 2024)



Gambar 1.1 wawancara dengan kepala sekolah SMK
NU Mambaul Huda Krasak

Dengan kepala sekolah yang selalu mendukung dan memberikan arahan tentang bagaimana untuk selalu meningkatkan wawasan dan menggali ide kreatif dan inovatif sehingga kinerja guru meningkat agar dapat mempermudah dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dikerjakannya.

b. Konsiderasi Individual

Dalam menghadapi sebuah permasalahan dalam organisasi guru selalu memerlukan perhatian dari atasan dengan memberikan nasehat dan arahan tentang bagaimana cara menghadapi masalah tersebut dan selalu memberikan Solusi, dengan memperlakukan mereka layaknya keluarga dan menghargai sikap kepedulian mereka kepada

organisasi. Pemimpin juga harus memperhatikan kebutuhan dan kepentingan dari para guru sehingga dampak dari perhatian tersebut para guru merasa takjub dengan apa yang dilakukan pemimpin hal ini yang dapat menjadikan guru merasa kagum dan mudah dalam menjalankan tugas. Dari hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah yaitu bapak Syaikhuddin:

“Ketika dalam menghadapi permasalahan yang dihadapi para guru saya selalu siap dalam membantu bahkan tidak hanya permasalahan yang ada dalam organisasi, saya sebagai pemimpin selalu terbuka dalam menerima dan memberikan Solusi kepada para guru karna saya merasa guru merupakan bagian dari keluarga dalam organisasi”(wawancara, 08 juni 2024)

Hal ini juga di sampaikan dari hasil wawancara dengan bapak Syamsuddin beliau mengatakan” *kepala sekolah alhamdulillah sudah menjadi pendengar yang baik bagi para guru, beliau selalu memperhatikan kebutuhan para guru, beliau juga juga selalu memberikan Solusi Ketika para guru menghadapi sebuah permasalahan”* (wawancara, 08 juni 2024)

Hasil wawancara tersebut bahwasanya kepala sekolah SMK NU Mambaul Huda Krasak selalu berupaya memperhatikan kebutuhan dan kepentingan para guru serta memberikan Solusi dalam menghadapi sebuah permasalahan.

c. Motivasi Inspirasional

kepemimpinan bertindak dengan cara memberikan motivasi dan memberikan inspirasi kepada bawahannya, serta pemimpin yang mempunyai standar rata-rata dan mengarahkan agar bawahan dapat mencapai rata-rata tersebut, sebelum mencapai hal tersebut, pemimpin agar terlebih dahulu memotivasi dirinya sendiri agar dapat konsisten dalam mencapai hal tersebut. Hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah bapak Syaikhuddin:

“dalam memberikan motivasi kepada guru, saya terlebih dahulu memotivasi kepada diri saya terlebih dahulu secara konsisten, sehingga para guru dapat mencontohnya seperti contoh dalam kedisiplinan waktu saya datang kesekolah pada tepat waktu dan kerapian dengan menggunakan seragam yang telah ditentukan, dengan hal ini tak hanya guru akan tetapi para peserta didik juga akan mencontoh.”(wawancara, 08 juni 2024)

Hal ini juga disampaikan oleh ibu fina fauziyah dalam wawancara dengan peneliti:

“kepala sekolah selalu konsisten dalam kedisiplinan waktu dengan datang kesekolah tepat waktu dan kerapian, dengan harapan dapat dicontoh oleh warga sekolah dan tidak hanya itu dalam memberikan tugas beliau juga memberikan waktu penyelesaian agar tidak molor dalam menyelesaikan tugas”(wawancara, 08 juni 2024)

Pemimpin yang transformasional harus berupaya dalam memberikan motivasi pada para guru sebagai

tauladan yang baik bagi semua anggota masyarakat sekolah dalam menjalankan tugas secara maksimal.

Kepala sekolah yang transformasional juga harus memberikan kesempatan dan kebebasan kepada para guru dalam meningkatkan kompetensinya dengan mengikuti pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan kemajuan kompetensinya dan juga keterampilanya dalam menyampaikan ilmu kepada para peserta didik dengan metode yang telah diperoleh dalam pelatihan dengan kreatif dan inovatif yang dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. wawancara peneliti dengan kepala sekolah bapak Syaikhuddin:

”saya selalu mendukung para guru dengan mengikuti kegiatan pelatihan-pelatihan dalam meningkatkan kompetensi seorang guru, terutama guru kelas X yang mana kurikulum telah bergantu dari k13 ke kurikulum Merdeka, hal ini membuat para guru kelas X harus lebih kretai dalam mengembangkan pembelajaran agar memudahkan siswa memahami pejarah sesuai dengan jurusanannya.(wawancara, 08 juni 2024)

Hal ini juga disampaikan oleh bapak ibu alfi rohmatin dalam wawancara dengan peneliti:

“kepala sekolah selalu memberikan arahan agar para guru senantiasa mengikuti pelatihan dalam meningkatkan ketrampilanya dan kompetensinya terutama guru jurusan dan guru yang mengajar dikelas X (sepuluh) dikarenakan pergantian kurikulum, dari kurikulum k13 ke kurikulum merdeka, hal ini membuat para guru jurusan kelas X dan guru

yang mengajar harus extra dalam mengembangkan metode pembelajaranya''(wawancara, 08 juni 2024)



Gambar 1.2 wawancara dengan ibu alfi rohmatin
sebagai guru bahasa indonesia

Pemimpinan dalam organisasi selalu berusaha untuk memperhatikan kompetensi dan perkembangan guru, kegiatan apapun yang ingin diikuti oleh guru guna meningkatkan kompetensi bagi para guru, kepala sekolah akan selalu mendukung dan selalu mengirimkan perwakilannya untuk mengikuti kegiatan guna meningkatkan kompetensi atau ketrampilan para guru. Diharapkan dengan mengirimkan perwakilann untuk mengikuti kegiatan pelatihan-pelatihan tersebut, dapat meningkatkan kompetensi guru dan hasil dari pelatihan

dapat dibagikan pada guru-guru lain yang tidak mengikuti pelatihan.

Sampai saat ini sudah banyak pelatihan-pelatihan dan ketrampilan yang diberikan di SMK NU Mambaul Huda Krasak diantaranya yaitu pelatihan kurikulum k13, kurikulum Merdeka, dan lain sebagainya sesuai dengan jurusan nya masing masing, sehingga dari jurusan masing masing dapat meningkatkan kompetensi dan ketrampilannya dalam menyalurkan ilmu kepada peserta didik agar mudah dalam memahami.

d. Pengaruh Idealis

Dalam mencapai tujuan kepemimpinan kepala sekolah yang transformasional akan selalu mempertimbangkan akibat-akibat dari moral dan etika dari setiap Keputusan yang dibuat, dampak dari hal tersebut akan menimbulkan rasa kagum terhadap bawahan kepada atasan atau pemimpin, dihargai, dihormati serta bawahan mengidentikan dirinya dengan atasannya. Wawancara peneliti dengan kepala sekolah bapak Syaikhuddin:

“saya selalu mempertimbangkan terlebih dahulu tentang Keputusan yang saya buat, dalam memberikan tugas saya akan mempertimbangkan dulu apakah nantinya menimbulkan dampak yang positif atau tidak, baru setelah itu saya tidak akan ragu-ragu dalam memberikan tugas tersebut. Karena hal itu yang nantinya yang dapat membuat para guru merasa dirinya dapat diandalkan dan dipercaya sehingga menganggap pemimpin dengan rasa kagum dan

membuat para guru merasa hormat dan menghargai sebagai kepala sekolah”(wawancara, 08 juni 2024)

hal ini juga disampaikan oleh bapak Syamsuddin dalam wawancara dengan peneliti:

“ya kepala sekolah selalu mempertimbangkan terlebih dahulu dalam bertindak, dengan memberikan tugas tugas tambahan kepada para guru, hal ini yang membuat kami merasa dipercaya dan diandalkan, hal ini juga yang membuat diri kami merasa kagum dengan kepala sekolah yang memikirkan dahulu akibat dari tindakan beliau sebelumbeliau bertindak atau memberikan tugas dan yang lainnya”(wawancara, 08 juni 2024)



Gambar 1.3 wawancara dengan bapak Syamsuddin sebagai WKS Sarpras

Dengan pemimpin yang selalu memikirkan terlebih dahulu tentang dampak dari tindakan pemimpin dapat menjadikan bawahan merasa dapat dipercaya dan diandalkan. Hal inilah yang menjadikan kualitas mutu

kepemimpinan kepala sekolah dengan memberikan delegasi tugas kepada para guru dengan ini kepala sekolah memperoleh kewibawaannya. Kepemimpinan selalu melibatkan semua aspek dalam proses dan hasil sehingga dapat mengarah pada perkembangan dan kemajuan tujuan organisasi termasuk keterlibatan bawahan dan atasan dengan komunikasi yang baik

BAB V

PEMBAHASAN

A. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Dalam sebuah organisasi perlu adanya peningkatan dalam kinerja para pendidik atau guru oleh karena itu dibutuhkan kepemimpinan transformasional dalam kepemimpinannya sebagai kepala sekolah. kepala sekolah yang transformasional dalam menjalankan tugasnya di SMK NU Mambaul Huda Krasak menerapkan kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru atau pendidik melalui beberapa komponen dalam kepemimpinan transformasional sebagai berikut:

1. Komponen Stimulasi Intelektual

Berdasarkan hasil penelitian bahwa pemimpin SMK NU Mambaul Huda Krasak telah memiliki kemampuan untuk selalu berlaku kreatif dan inovatif untuk mempermudah dan mempercepat tugas guru dengan mengubah situasi lama dengan cara baru dan melibatkan seluruh komponen dalam memecahkan suatu masalah dan pengambilan Keputusan. Kepala sekolah SMK NU Mambaul Huda Krasak sendiri sudah memberikan ide-ide kreatif dan inovatif kepada para guru dan memberikan kebebasan kepada para guru untuk berinspirasi dan berkolaborasi dalam menyampaikan ide-ide dan melibatkan diri dalam pemecahan permasalahan para guru demi kemajuan bersama. Kepala sekolah sebagai pemimpin sudah menjadi pendengar yang baik terhadap permasalahan-permasalahan yang dihadapi para

guru. Terkadang kepala sekolah juga tidak perlu melibatkan dirinya dalam masalah guru seperti contoh permasalahan didalam kelas karena guru lebih mengerti dengan keadaan kelas daripada kepala sekolah, karena tidak semua kelas selalu diperhatikan oleh kepala sekolah.

Dengan kepala sekolah yang selalu memberikan ide-ide serta mendorong para guru untuk kreatif dan inovatif sehingga bawahan akan selalu berfikir bagaimana untuk menyelesaikan tugas tugas mereka dan akan merasa menemukan cara mempercepat menyelesaikan tugas sehingga hal ini menimbulkan peningkatan kinerja para guru.

TABEL 5.1

KOMPONEN STIMULASI INTELEKTUAL

No	INDIKATOR	KEPEMIMPINAN KTRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH SMK NU MAMBAUL HUDA KRASAK
1.	Memberikan ide-ide baru yang kreatif dan inovatif	1.dalam usulan tidak harus datang dari kepala sekolah, akan tetapi dari pihak warga sekolah. kepala sekolah juga selalu menerima semua ide-ide yang dapat memajukan sekolah. seperti ketika terdapat guru yang memberikan ide maka kepala sekolah akan menerima ide tersebut lalu akan ditindak lanjuti melalui forum rapat sesuai dengan tujuan yang akan dicapai. 2.dalam mencari ide kreatif dan inovatif memiliki banyak cara dengan melalui sebuah pengalaman dan membaca baik buku atau melalui media sosial. Dengan bertambahnya

		wawasan maka guru dapat menerapkan kepada para peserta didik serta lingkungan dan kebutuhan para siswa, sehingga kinerja guru sangat tampak. Serta juga dibutuhkannya saran dan kritik karena hal ini dapat mengembangkan kreatifitas yang dimiliki para guru. Untuk itu kepala sekolah selalu menerima ide yang diberikan.
2.	Keterlibatan pemimpin dalam permasalahan yang dihadapi para guru	pemimpin sekolah sudah baik dalam memperhatikan permasalahan para guru akan tetapi keapa sekolah juga tak jarang untuk tidak melibatkan dirinya contoh ketika permasalahan yang ada didalam kelas karena isi kelas wali kelaslah yang lebih paham.

2. Komponen Konsiderasi Individual

Dalam kepemimpinan yang transformasional kepala sekolah memiliki perhatian khusus terhadap kebutuhan bawahannya dalam pertumbuhan dan kebutuhan yang mereka harapkan dengan berperilaku sebagai mentor atau pelatih. Kepala sekolah SMK NU Mambaul Huda Krasak sudah menjadi pemimpin yang baik dalam mendengarkan dan memperhatikan setiap keluhan dan permasalahan yang dihadapi bawahan serta memberikan Solusi.

Dengan demikian itu bawahan akan merasa benar benar diperhatikan dan benar benar merasa menjadi anggota organisasi, sehingga akan menimbulkan rasa kagum kepada kepala sekolah serta nantinya perilaku tersebut akan ditiru oleh para guru. Dengan ini guru akan menerapkan kepada para siswanya, sehingga tugas

guru tidak hanya mengajar saja akan tetapi menggantikan sosok orang tua dirumah dalam membimbing dan membina siswanya.

TABEL 5.2
KOMPONEN KONSIDERASI INDIVIDUAL

N0	INDIKATOR	KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONALKEPALA SEKOLAH SMK NU MAMBAUL HUDA KRASAK
1.	Terbuka dalam menghadapi masalah bawahan baik pribadi maupun organisasi	Kepala sekolah selalu bersedia dan menerima keluhan dan permasalahan yang dihadapi para guru
2.	Mempermudah komunikasi atas keluhan masalah yang dihadapi para guru	1. Kepala selalu terbuka ketika terdapat guru yang ingin menyampaikan keluhan atas permasalahan yang dihadapi dan dengan tidak mempersulit dalam komunikasi baik melalui via wa atau yang lain 2. Kepala sekolah selalu terbuka dalam menerima permasalahan dan memberikan Solusi kepada para guru karena menurut kepala sekolah guru merupakan bagian dari keluarga dalam organisasi.

3. Komponen Motivasi Inspirasional

Kepala sekolah SMK NU Mambaul Huda Krasak sudah dapat memberikan contoh yang baik kepada para guru yang nantinya akan ditiru dan akan dicontoh oleh para muridnya. Hal ini terbukti dengan kepala sekolah yang datang kesekolah sebelum bel berbunyi, selain itu juga mengenai kedisiplinan dan kerapian

dengan menggunakan seragam yang telah ditentukan oleh sekolah, hal ini beliau lakukan dengan memotivasi diri sendiri terlebih dahulu, supaya para guru dapat mencontoh dan menjalankan tugas dengan maksimal.

Dalam meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah SMK NU Mambaul Huda Krasak memberikan kesempatan bagi para guru untuk meningkatkan kompetensinya dengan memberikan ijin kepada guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan dan menambah pengetahuan sehingga ketika memberikan pengajaran kepada siswa guru memiliki cara tersendiri, seperti pembuatan rpp atau yang lain seperti perangkat lunak software pada jurusan TKJ, tataboga, dan akuntansi. Dengan adanya pelatihan-pelatihan yang diberikan kepada para guru dapat meningkatkan kompetensinya sesuai dengan guru jurusannya serta keterampilan dalam menyampaikan kepada peserta didik dengan metode baru yang inovatif dan kreatif yang dapat mendukung dan memajukan organisasi. Sehingga teridentifikasi bahwa kinerja guru di SMK NU Mambaul Huda Krasak sudah cukup baik dilihat dari kedisiplinan guru dalam proses belajar mengajar dimana para guru diawal tahun ajaran baru telah mempersiapkan perangkat pembelajaran yang akan disampaikan pada para siswa dan melakukan proses evaluasi untuk melihat hasil yang diperoleh oleh siswa itu sendiri. Dengan demikian kinerja guru dapat secara optimal dilaksanakan dengan persiapan yang matang.

Kepala sekolah SMK NU Mambaul Huda Krasak juga selalu menjaga komunikasi dengan bawahan baik melalui komunikasi sehari-hari atau dengan melalui via online supaya tidak

terjadi keasalah pahaman dalam komunikasi antara kepala sekolah dan para guru dengan ini agar kinerja guru dapat terus berjalan dan sesuai dengan yang diharapkan.

TABEL 5.3
KOMPONEN MOTIVASI INSPIRASIONAL

NO	INDIKATOR	KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH SMK NU MAMBAUL HUDA KRASAK
1.	memotivasi bagi para guru menjalankan tugas secara maksimal dan efisien	Pemimpin sekolah terlebih dahulu memotivasi diri sendiri sebleum memotivasi para guru, dan kepala sekolah selalu mengingatkan dan memberikan masukan masukan serta arahan yang bermanfaat bagi para guru sehingga guru bisa mengoptimalkan tugasnya.
2.	Memotivasi guru dengan mengutamakan kedisiplinan	Kepala sekolah selalu mengedepankan kedisiplinan dengan datang kesekolah sebelum bel masuk atau datang tepat waktu. Kalaupun kepala sekolah memiliki urusan pribadi kepala sekolah pasti kesekolah terlebih dahulu baru kemudian ijin karna ada kepentingan pribadi, dengan ini kepala sekolah sudah menjadi contoh dan memotivasi bagi para guru.
3.	Memperhatikan jenjang karier para guru	Pemimpin sekolah selalu memberikan kesempatan dan mendukung bagi para guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan pengetahuan dan kompetensi guru, sehingga dapat mengembangkan kepada guru lain agar nantinya ketika memberikan Pelajaran kepada siswa dapat mudah di pahami dan dimengerti

4. Komponen Pengaruh Idealis

Kepala sekolah SMK NU Mambaul Huda Krasak beliau selalu memprioritaskan kepentingan organisasi dan mengesampingkan urusan pribadinya. Hal ini terbukti dengan selalu berangkat kesekolah sebelum bel berbunyi, selain itu kepala sekolah juga selalu kesekolah terlebih dahulu meskipun sebentar lalu baru setelah itu permisi untuk kepentingan yang lain. Dan juga walaupun beliau telat beliau akan ijin kepada guru yang lain atau guru tata usaha. sama hal nya ketika bawahan dirasa semena mena dalam hal kedisiplinan kepala sekolah akan langsung menegur dan menasehati, karena kepala sekolah tidak senang bila bawahan mengutamakan urusan pribadi dari pada urusan organisasi. Pengaruh ideal seperti ini yang membuat para bawahan merasa kagum dan hormat kepada pemimpin sekolah dan usaha selalu mencontohkannya dengan mencontoh seperti pemimpin yaitu dengan mengedepankan urusan organisasi dan mengesampingkan urusan pribadi, dengan hal tersebut kinerja guru dapat tercapai tanpa adanya hambatan diluar sekolah.

Dalam menyusun suatu program kegiatan sekolah kepala sekolah SMK NU Mambaul Huda Krasak selalu melibatkan bawahannya, sehingga para bawahan merasa dipercaya dengan pemberian tugas dari kepala sekolah dengan ikhlas dan rasa percaya diri. Dengan keterlibatan tersebut bawahan merasa benar-benar menjadi anggota sekolah secara utuh dan bertanggung jawab atas tugas tugas yang telah diberikan.

Kepala sekolah SMK NU Mambaul Huda Krasak sudah memberikan contoh yang baik kepada bawahan dengan berperilaku

baik yang dapat menghasilkan rasa hormat dari bawahannya, hal ini dilakukan untuk memajukan organisasi bersama. Dengan ini hasil kerja sama kepala sekolah dengan para guru dalam meningkatkan profesionalitas dapat menjadi kepercayaan Masyarakat, wali murid dan menjadikan lulusan 100% yang siap bekerja dan mengantarkan peserta didiknya di bidangnya masing-masing dengan tetap mengedepankan ilmu agama serta dapat mengarumkan nama baik sekolah. selain itu kepala sekolah SMK NU Mambaul Huda Krasak juga telah mampu memberikan rasa percaya dan kagum dari bawahan dengan tambahan tugas serta memberikan apresiasi kepada bawahan yang memiliki kinerja yang bagus dan memotivasi kepada bawahannya dalam menjalankan tugas dengan ikhlas, hal ini dapat menjadi motivasi kepada bawahan untuk meningkatkan kinerjanya.

TABEL 5.4
KOMPONEN PENGARUH IDEALIS

No	INDIKATOR	KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH SMK NU MAMBAUL HUDA KRASAK
1.	Selalu bertindak mengedepankan urusan organisasi daripada urusan pribadi	Pemimpin sekolah selalu mementingkan kepentingan organisasi dan mengesampingkan urusan pribadi, Dimana kepala sekolah selalu memperlihatkan dalam urusan pribadi selalu mengutamakan urusan organisasi, beliau selalu datang sebelum bel berbunyi, beliau selalu ke sekolah terlebih dahulu meski beliau ada kepentingan barulah nantinya beliau akan ijin ke staf TU. Akan tetapi bila ada guru yang ijin tanpa

		kesekolah beliau juga mamberikan ijin melalui via wa yan tentu dengan alasan yang sangat penting seperti hal nya istri guru yang mau melahirkan selain urusan yang urgent beliau tidak akan memberikan ijin dan akan menegur.
2.	Dalam penyusunan program kegiatan atau pembelajaran sekolah melibatkan warga sekolah	Dengan kaitanya meyusun kegiatan kegiatan sekolah, kepala sekolah selalu melibatkan seluruh warga sekolah tanpa terkecuali dan memberikan kebebasan dalam menyampaikan pendapatnya sesuai dengan tujuan.
3.	Pemimpin selalu berprilaku menunjukkan dan menumbuhkan rasa hormat kepada para guru	pemimpin sekolah harus memberikan contoh prilaku yang baik yang dapat menumbuhkan rasa hormat pada bawahan, dengan selalu bersama sama mengingatkan dan bekerja sama dengan sebaik baiknya untuk tujuan memajukan sekolah.hal ini terbukti dengan lulusan 100% setiap tahunnya dengan ini akan menimbulkan rasa percaya terhadap Masyarakat, wali murid dan menjadikan lulusan yang siap bekerja dengan tidak hanya membekali ilmu sosial saja akan tetapi juga ilmu agama.
4.	Menumbuhkan rasa percaya kepada para guru	Kepala sekolah tidak akan ragu-ragu dalam memberikan tugas tambahan kepada para guru, dan selalu memberikan apresiasi kepada guru yang kinerjanya bagus seperti contoh mengisi kegiatan extra kurikuler atau kegiatan lain. Hal ini lah yang nantinya dapat menumbuhkan rasa percaya terhadap para guru.

B. Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui kepemimpinan transformasional

1. Simulasi Intelektual

Dalam usaha meningkatkan kinerja guru pemimpin harus memiliki kemampuan intelektual yang baik untuk dapat selalu berupaya mendorong para guru meningkatkan kinerja. Tugas menstimulus para bawahan terutama para guru sangatlah diperlukan, karena mereka membutuhkan dukungan untuk membantu para guru mengatasi masalah dalam proses pembelajaran, selain itu dorongan untuk mencoba sistem baru adalah hal penting selain dukungan teknis untuk membantu memecahkan masalah dalam pengembangan pembelajaran. Disini kepala SMK NU Mambaul Huda Krasak berusaha memberikan kebebasan pada para bawahan untuk berinspirasi dan berkolaborasi dalam menyampaikan ide-ide baru yang kreatif dan inovatif dalam mentransfer ilmu pengetahuan kepada para peserta didik dengan menggunakan metode mengajar yang lebih efektif dan efisien serta memanfaatkan sarana prasarana baik, sehingga dapat menjadi keuntungan bagi sekolah. Dengan adanya kesempatan kepada guru mengikuti pelatihan-pelatihan untuk berlaku inovatif dan kreatif dengan demikian para guru dapat mendesain perangkat pembelajaran sesuai kebutuhan para siswa dan lingkungan. Sehingga kinerja guru dapat meningkat dari yang model lama dengan cara baru yang inovatif yang sesuai dengan perkembangan zaman contohnya para guru memberikan Pelajaran sesuai dengan jurusan masing masing baik Tkj, Akuntansi, maupun Tataboga

memberikan pembelajaran yang menarik dan kompeten yang memudahkan diterima oleh peserta didik.

2. Konsiderasi Individual

Dari hasil kepemimpinan sekolah SMK NU Mambaul Huda Krasak dalam meningkatkan kompetensi guru dengan selalu berusaha terbuka dalam menghadapi masalah bawahan baik pribadi maupun sekolah, dan berupaya mempermudah keluhan-keluhan maupun masalah yang disampaikan bawahan kepada pemimpin sekolah. Dengan sikap pemimpin kepada bawahan yang sedang menghadapi masalah pribadi bawahan akan benar-benar akan merasa menjadi anggota organisasi dan tidak sekedar bawahan yang balas jasanya berakhir dengan pemberian gaji /bisyaroh yang layak. pemimpin sekolah SMK NU Mambaul Huda Krasak juga selalu memperhatikan setiap bawahannya, seperti memperlakukan mereka sebagai pribadi yang utuh dan menghargai sikap peduli mereka terhadap organisasi. Dalam menghadapi masalah tersebut bawahan memerlukan perhatian dari atasan dan nasehat tentang cara-cara untuk mengatasi permasalahannya. Sehingga hal ini dapat menjadikan rasa kekaguman bagi bawahan.

3. Motivasi Inspirasional

pemimpin sekolah SMK NU Mambaul Huda Krasak selalu berusaha memberi motivasi sebagai tauladan yang baik bagi semua anggota masyarakat sekolah. dalam menjalankan tugas secara maksimal dan memberikan kesempatan para guru untuk meningkatkan kompetensinya dengan mengirimkan perwakilan-perwakilan guru-guru untuk mengikuti peatihan-pelatihan sehingga dapat meningkatkan keterampilan para guru di SMK NU

Mambaul Huda Krasak ini dan diharapkan guru yang melaksanakan pelatihan dapat membagikan ilmu nya dengan guru-guru yang tidak mengikuti pelatihan, dengan demikian semua kinerja guru dapat meningkat. Selain itu Kepala sekoah juga memberikan motivasi dan kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan kinerjanya sebaik mungkin dengan mengikuti pelatihan pelatihan penunjang kompetensi guru, semua itu bertujuan selain untuk pribadi juga dapat mendukung kebutuhan dan kepemimpinan yang dapat diterapkan tepat sasaran, sehingga dapat mendukung kemajuan sekolah dengan lebih baik. Begitu juga pemimpin sekolah SMK NU Mambaul Huda Krasak selalu berusaha untuk menjalin komunikasi yang baik kepada bawahan dengan komunikasi lewat apa saja. Ini semua dilakukan kepala sekolah untuk menjaga agar tidak terjadi kesalahan dalam komunikasi dan masalah yang dihadapi dapat terselesaikan.

4. Pengaruh Idealis

Dalam penyusunan program pembelajaran atau kegiatan kepala sekolah SMK NU Mambaul Huda Krasak selalu berupaya melibatkan dan memberikan kesempatan kepada para para guru dan warga sekolah untuk memberikan pendapatnya dan berkolaborasi dengan tim manajerial, sehingga nantinya pendapat yang disampaikan akan berjalan dan selaras.

Sebagai pemimpin kepala sekolah harus dapat mengidentifikasi visi kemampuan untuk selalu mengutamakan kepentingan organisasi. Kepemimpinan kepala sekolah SMK NU Mambaul Huda Krasak selalu berupaya mementingkan urusan organisasi dengan mengesampingkan dahulu urusan pribadi.

Selain itu juga kepala sekolah selalu berupaya memberikan contoh perilaku-prilaku yang dapat menghasilkan rasa hormat dan dipercaya dari para bawahan dengan selalu mengingatkan untuk selalu bekerja sama dalam memajukan sekolah. kepala sekolah juga selalu berupaya menumbuhkan kepercayaan kepada bawahan dengan berperilaku menambahkan tugas tambahan dan memberikan penghargaan kepada bawahan yang berprestasi.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di SMK NU Mambaul Huda Krasak tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepala sekolah SMK NU Mambaul Huda krasak sudah memberikan kebebasan pada para guru untuk berinspirasi dan berkolaborasi dalam menyampaikan ide-ide baru yang kreatif dan inovatif.
2. Kepala sekolah SMK NU Mambaul Huda krasak sudah dapat menjadi pendengar yang baik bagi para guru yang menghadapi masalah dan pemecahan masalah serta memenuhi kebutuhan.
3. kepala sekolah SMK NU Mambaul Huda krasak sudah memberikan contoh perilaku yang baik dan menghasilkan rasa hormat seta mampu menumbuhkan rasa percaya dari semua anggota masyarakat sekolah terutama bagi para guru.
4. Kepala Sekolah SMK NU Mambaul Huda krasak dalam bertindak beliau selalu mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi.

B. Implikasi Penelitian

1. Implikasi Teori

Penelitian ini mengkaji tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru diperoleh dari temuan penelitian dapat dikatakan bahwa

kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMK NU Mambaul Huda Krasak mampu menstimulus bawahan untuk berlaku inovatif dan kreatif dengan cara baru memberikan perhatian, khusus terhadap kebutuhan individu dalam pencapaiannya, memberikan motivasi dengan inspirasi terhadap orang-orang disekitarnya dan mampu menumbuhkan rasa percaya dan hormat dari para bawahannya. Dengan demikian kepemimpinan transformasional dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja guru agar lebih optimal serta untuk menambah wawasan dan pengalaman baru tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah.

2. Implikasi Kebijakan

Kepala sekolah harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru, untuk itu diperlukan sosok pemimpin yang dapat mengupayakan perubahan kearah yang lebih baik dalam meningkatkan kinerja guru, Perubahan itu dapat diaplikasi oleh pemimpin dengan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional. Untuk itu kepala sekolah harus memiliki kemampuan menstimulus bawahan untuk berlaku inovatif dan kreatif, kemampuan memberikan perhatian khusus terhadap kebutuhan individu, kemampuan memberikan motivasi dengan inspirasi terhadap orang-orang disekitarnya dan mampu menumbuhkan rasa percaya dan hormat dari para guru.

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan observasi pastinya memiliki kendala tersendiri. Dari kendala ataupun keterbatasan ini semoga dapat dijadikan sebagai peluang bagi peneliti selanjutnya. Keterbatasan penelitian ini antara lain

adalah keterbatasan waktu yang singkat, sehingga dapat mengakibatkan hasil yang kurang maksimal terhadap penelitian ini.

D. Saran

1. Diharapkan kepala sekolah untuk tetap melaksanakan, meningkatkan, dan mempertahankan perannya sebagai pemimpin yang transformasional agar Lembaga Pendidikan bisa berjalan sesuai dengan apa yang divisikan dengan memberikan kebutuhan dan kelayakan guru agar kinerja guru bisa optimal serta dapat mengeluarkan lulusan yang bermutu dan berkualitas.
2. Diharapkan guru SMK NU Mambaul Huda Krasak untuk terus melakukan pengembangan dan meningkatkan kualitas diri agar dapat mengikuti dinamika perubahan di era globalisasi.

Daftar Pustaka

- Amin, M. (2018). *Pengaruh Kemampuan Guru Dalam Pengelolaan Kelas Dan Penguasaan Materi Pelajaran Terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik Di MI Al Karim Gondang Nganjuk Tahun Pelajaran 2016/2017* (Doctoral dissertation, IAIN Kediri).
- Angelina, J. M. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru.*
- Anggriany, J., & Syarvina, W. (2023). Faktor-Faktor Penilaian Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 2(9), 91-100.
- Arifai, A. A. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Arwana Mas Palembang. Jurnal Ecoment Global*, 3(1), 23-34.
- Alquran Surat Al-Hasyr ayat (18-19)
Terjemah Kemenag
- Arifin, Z., & Rosdakarya, P. R. (2008). METODE PENELITIAN.
- Dammen, G. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di UPT SPF SD Inpres Galangan Kapal II Kota Makassar* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS BOSOWA).
- Fadli, S., & Yunus, Y. (2023). Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Journal Of Science And Social Research*, 6(2), 416-422.
- Fahrezi, F. (2023). Pentingnya Komunikasi Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pt. Charoen Pokphand Indonesia Premix Plant– Surabaya.
- Al-qur'an Surat Al-mujadilah (58) ayat 11
Terjemah Kemenag
- Fairy, S. N. P. O., Yudana, M., & Divayana, D. G. H. (2019). Kontribusi gaya kepemimpinan transformasional, etos kerja guru, kepuasan kerja, dan budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru di smpk 1 harapan Denpasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 10(2), 125-131.
- Hefrizal, M. (2018). Analisis metode economic value added untuk menilai kinerja keuangan pada PT. Unilever

- Indonesia. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis: Jurnal Program Studi Akuntansi*, 4(1).
- Al-qur'an Surat Shod ayat 38
Terjemah Kemenag
- Meirany, D., Ikhsan, M. D., Danianto, S., Puspitasari, Y. N., & Satriadi, S. (2024). Implementasi Manajemen Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Bintan. *Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi*, 2(1), 288-296.
- Nasional, D. P. (2005). Undang-undang nomor 14 tahun 2005, tentang guru dan dosen. *Jakarta: Depdiknas*.
- Rusman, R., & Yadie, E. (2018). Analisa Intensitas Tenaga Surya Terhadap Kinerja Pompa Sentrifugal Di Km. Binaiya Pt. Pelni Indonesia. In *Seminar Nasional Riset Terapan* (Vol. 3, pp. A79-A88).
- Safrizal, H. B. A. (2022). Monograf Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai.
- SARI, E. (2021). *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru* (Studi di SMA Negeri 2 Pematangsiantar) (Doctoral dissertation).
- Al-qur'an Surat At-taubah ayat 105
Terjemah Kemenag
- Siagian, S. (2019). Profesi Kependidikan.
- Siswadi, Y., & Arif, M. (2021, June). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora* (Vol. 1, No. 1, pp. 366-379).
- Suriagiri, S. (2020). Kepemimpinan Transformasional.

LAMPIRAN

HASIL WAWANCARA DENGAN KEPALA SEKOLAH SMK NU MAMBAUL HUDA KRASAK

Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

1. Stimulasi Intelektual

Peneliti : Apakah bapak selaku kepala sekolah selalu memberikan ide-ide baru yang inovatif dan kreatif kepada para guru?

Kepala sekolah : Ya, saya selalu memberikan ide-ide maupun masukan kepada para guru akan tetapi saya juga memberikan kebebasan kepada para guru untuk menyampaikan ide-idenya yang mana ide-ide tersebut dapat membawa kemajuan terhadap perkembangan organisasi. Ide-ide yang telah disampaikan nantinya akan disharing kembali dalam forum diskusi dengan sebaik-baiknya sesuai dengan tujuan organisasi

Peneliti : Bagaimana cara bapak untuk menggali ide-ide kreatif dan inovatif tersebut?

Kepala sekolah : Untuk menggali ide-ide inovatif dan kreatif banyak cara diantaranya terus menambah ilmu dengan cara gemar membaca sehingga menambah wawasan untuk berlaku kreatif dan dapat menyesuaikan dengan lingkungan dan kebutuhan para siswa..agar dapat menghasilkan suatu ide yang dapat menambah inovasi pembelajaran sehingga kinerja guru nampak dengan jelas, serta dibutuhkan saran dan kritik dari para guru , karena itu merupakan pengembangan ide yang dimiliki oleh para guru, Untuk itu saya selaku pimpinan selalu menanggapi positif atas saran dan kritikan tersebut

Peneliti : Apakah semua masalah yang dihadapi guru melibatkan bapak sebagai kepala sekolah?

Kepala sekolah : Tidak semua masalah guru saya ikut terlibat terkadang kalau masalahnya tidak terlalu berat mereka dapat menyelesaikannya sendiri dengan begitu para guru

dapat mencari cara baru dalam memecahkan suatu masalah.

2. Konsiderasi Individual

Peneliti : Apakah bapak terbuka dalam dalam menghadapi masalah bawahan baik pribadi maupun organisasi?

Kepala sekolah : Saya selalu bersedia menerima keluhan-keluhan bawahan masalah pribadi yang dihadapi guru-guru.

Peneliti : Apakah keluhan-keluhan yang disampaikan oleh para guru dapat bapak permudah walaupun itu melalui komunikasi jarak jauh?

Kepala sekolah : Saya tidak mempersulit komunikasi mau lewat mana saja keluhan-keluhan maupun masalah itu disampaikan saya terima dengan hati terbuka.

Peneliti : Mengapa bapak terlalu terbuka sementara itu menyangkut masalah pribadi para guru itu sendiri?

Kepala sekolah : Karena saya merasa guru-guru itu adalah bagian keluarga saya dalam organisasi yang harus saya bantu.

3. Motivasi Inspirasional

Peneliti : Dalam memotivasi para guru apakah bapak sudah mengutamakan kedisiplinan?

Kepala sekolah : Ya, sampai saat ini saya selalu mengutamakan kedisiplinan dengan datang tepat waktu kesekolah. seandainya pun telat, saya konfirmasi ke staf tata usaha atau guru yang lain. Dengan konsisten saya datang tepat waktu diharapkan dapat memotivasi guru-guru untuk dapat disiplin tepat waktu.

Peneliti : Selain menerapkan kedisiplinan apakah ada perilaku yang dapat memotivasi para guru?

Kepala sekolah : Ada... yaitu masalah kerapian untuk berpakaian seragam yang sudah menjadi ketentuan peraturan-peraturan sekolah.

Peneliti : Bagaimana cara bapak sebelum memotivasi para guru agar para guru menjalankan tugas secara optimal?

Kepala sekolah : Sebelum saya memotivasi para guru saya terlebih dahulu memotivasi diri sendiri dan memberikan arahan yang bermanfaat bagi para guru dalam menjalankan tugas secara optimal.

Peneliti : Apakah bapak memperhatikan jenjang karir para guru?

Kepala Sekolah : Ya, saya selalu memberikan kesempatan dan mendukung bagi para guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang dapat mengembangkan kompetensi guru, yang penting kegiatan itu positif untuk peningkatan kinerja guru.

4. Pengaruh Idealis

Peneliti : Apakah dalam penyusunan program kegiatan sekolah bapak selalu melibatkan warga sekolah?

Kepala sekolah : Dalam kaitannya penyusunan program kegiatan sekolah saya selalu melibatkan warga sekolah baik itu wakil kepala sekolah bagian kurikulum, wakil kepala sekolah bagian kesiswaan, wakil kepala sekolah bagian sarana dan prasarana, kepala staf tata usaha, dan para guru. Semua yang ikut terlibat diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat seputar program kegiatan sekolah.

Peneliti : Apakah bapak dalam bertindak selalu mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi?

Kepala Sekolah : Dalam bertindak saya selalu mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi, dimana saya selalu memperlihatkan dalam hal urusan pribadi saya selalu mengutamakan datang kesekolah dulu walaupun sebentar, baru saya permissi untuk urusan kepentingan pribadi saya.

Peneliti : Apakah bapak sebagai kepala sekolah dalam menjalankan tugas sudah menunjukkan perilaku yang menghasilkan rasa hormat pada para bawahan

Kepala Sekolah : Ya, dalam menjalankan tugas saya harus dapat memberikan contoh perilaku yang dapat menghasilkan rasa hormat dari para bawahan.

Dengan selalu mengingatkan pada bawahan untuk selalu bekerjasama untuk memajukan sekolah. Ini terbukti tiap tahun siswa-siswanya lulus 100%.

Peneliti : Bagaimana cara bapak menumbuhkan rasa percaya dari para bawahan ?

Kepala sekolah : Saya selalu bilang pada bawahan saya, bahwa saya tidak akan ragu-ragu untuk memberikan tugas tambahan kepada bapak ibu yang kinerjanya bagus, yang mana tugas tambahan dapat menjadikan rasa bahwa mereka dihargai sebagai bagian dari organisasi. Tugas tambahan itu seperti sebagai pembina salah satu organisasi yang mana dampaknya akan dapat menambah wawasan guru yang kinerjanya bagus”. Contoh tugas tambahan itu yaitu menjadi pembimbing kegiatan ekstrakurikuler dan lain lain .Janji itu sudah saya penuhi, saya sudah memberikan tugas tambahan itu kepada guru yang kinerjanya bagus, jadi dapat memacu untuk guru yang lain agar juga memiliki kinerja yang baik. Saya tidak mau kehilangan kepercayaan dari bawahan saya.

LAMPIRAN

HASIL WAWANCARA DENGAN GURU SMK NU MAMBAUL HUDA KRASAK

Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

1. Stimulasi Intelektual

Peneliti : Apakah kepala sekolah selalu memberikan ide-ide baru yang inovatif dan kreatif kepada para guru?

Bapak Syamsuddin : Ya... kepala sekolah selalu memberikan ide-ide yang kreatif dan inovatif, selain itu kepala sekolah juga menerima ide-ide dari para guru dan mendiskusikan ide-ide tersebut kedalam forum rapat untuk ditindak lanjuti, beliau juga tidak asal dalam menerima ide-ide melainkan akan menyaring terlebih dahulu apakah ide-ide tersebut cocok atau tidak, dengan ini kinerja guru akan semakin semangat dalam menjalankan tugas.

Peneliti : Apakah semua masalah yang dihadapi para guru melibatkan kepala sekolah dalam pemecahannya?

Ibu Novita E E : Ya... selain kepala sekolah memberikan ide-ide dan menerima ide dari para guru kepala sekolah juga memberikan Solusi ketika guru menghadapi masalah, dan tak selalu juga langsung turun tangan dengan memberikan kesempatan dalam mencari Solusi sendiri contoh ketika permasalahan yang dihadapi guru berkaitan dengan permasalahan yang ada didalam kelas karena wali kelas lebih tahu keadaan kelas dari pada kepala sekolah. selain itu dalam menggali sebuah ide-ide yang kreatif dan inovatif memiliki banyak cara diantaranya yaitu dengan banyak menambah wawasan dengan membaca sehingga dapat menambah wawasan untuk berlaku kreatif dan inovatif, serta menggali melalui sarana media sosial yang dapat menyesuaikan dengan keadaan dan kebutuhan peserta didik dan agar menambah wawasan yang dapat meningkatkan inovasi dalam pembelajaran. Selain itu juga dibutuhkan yang naman kritikan dan saran sehingga hal ini dapat menembangkan ide yang dimiliki oleh para guru.

2. Konsiderasi Individual

Peneliti : Apakah kepala sekolah terbuka dalam menghadapi masalah bawahan?

Ibu Fina Fauziyah : ya sejauh ini kepala sekolah selalu memperhatikan kebutuhan-kebutuhan dan kepentingan yang dibutuhkan oleh kami, sehingga kami merasa sangat diperhatikan bahkan dalam permasalahan baik didalam organisasi maupun diluar organisasi(pribadi),dan kami juga merasa sangat dihargai atas perilaku yang dilakukan oleh kepala sekolah.

Peneliti : apakah kepala sekolah selalu memperhatikan kebutuhan para guru?

Bapak Syamsuddin : ya selain kepala sekolah mendengarkan keluhan-keluhan tentang permasalahan yang kami hadapi, kepala sekolah juga selalu memperhatikan perkembangan kami terlebih pada kompetensi seorang guru, beliau selalu memberikan masukan tentang meningkatkan kinerja guru dengan memberikan peluang untuk mengikuti pelatihan yang dapat meningkatkan kinerja kami.

3. Motivasi Inspirasional

Peneliti : Apakah dalam memotivasi para guru kepala sekolah sudah mengutamakan kedisiplinan?

Ibu Novita E E : Ya...kepala sekolah selalu disiplin dengan datang tepat waktu, kepala sekolah juga selalu mengingatkan dalam hal tujuan visi sekolah, dengan ini kami selaku guru selalu semangat dalam mewujudkan visi tersebut dikarenakan dengan adanya kepala sekolah yang selalu memberikan semangat dan antusias dalam berkomitmen dan dukungan untuk kami

4. Pengaruh Idealis

Peneliti : Apakah dalam penyusunan program kegiatan sekolah kepala sekolah selalu melibatkan warga sekolah?

- Ibu Tumini** : Ya, selama ini kepala sekolah selalu memberikan kebebasan kepada kami para guru untuk berpendapat terkait dengan penyusunan program kegiatan sekolah.
- Peneliti** : Apakah terdapat permasalahan dalam rapat penyusunan program kegiatan disekolah?
- Ibu Fina Fauziyah** : Ya, dalam menyusun program kegiatan sekolah tidak ada kendala dalam rapat penyusunan akan tetapi terdapat dalam sarana dan prasarana yang kurang mencukupi, sehingga terkadang target untuk menjalankan program kegiatan dalam sekolah masih kurang optimal.
- Ibu Maimunnah** : Memang benar kepala sekolah paling tidak suka kalau ada bawahannya permisi dengan mengutamakan urusan pribadi daripada urusan sekolah, sebagai contoh saya sendiri pernah mau permisi untuk menghadiri pesta family, benar-benar tidak diberi izin, pinomat datang dulu kesekolah memberikan tugas yang akan disampaikan pada siswa baru boleh permisi.
- Peneliti** : Apakah kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya sudah menunjukkan perilaku yang menghasilkan rasa hormat pada para bawahannya?
- Ibu Ramadhani** : Ya, ya sangat disiplin waktu dan beliau sangat aktif, beliau datang pada tepat waktu walaupun beliau telat beliau akan mengkonfirmasi kepada staf untuk ijin, sehingga hal ini membuat kami berpikir jika kami harus disiplin seperti kepala sekolah
- Peneliti** : Apakah kepala sekolah sudah menumbuhkan rasa percaya kepada para guru?
- Bapak Syamsuddin** : Ya, dalam menjalankan tugasnya kepala sekolah selalu menunjukkan perilaku yang dapat menghasilkan rasa hormat kepada bawahannya, kepala sekolah selalu mengingatkan kami untuk selalu bekerja sama dalam memajukan dan menjalankan visi misi sekolah agar tercapai terbukti

dengan tiap tahun peserta didik lulus dengan 100%
dan jumlah siswa bertambah dari tahun ketahun.

DOKUMENTASI



Gedung pendidikan SMK NU
Huda Mambaul Huda Krasak



KBM di SMK NU Mambaul



Wawancara dengan bapak kepala
sekolah SMK NU Mambaul Huda
Krasak



Wawancara bersama Muhammad Fahri siswa kelas XII SMK NU Mambaul Huda



wawancara dengan ibu alfi rohmatin sebagai guru bahasa indonesia



Wawancara dengan bapak Syamsuddin sebagai WKS sarpras



YAYASAN PONDOK PESAN TREN MAMBA'UL HUDA
SMK NU MAMBAUL HUDA
"TERAKREDITASI B"

Krasak Tegalsari Banyuwangi

NSS: 4030525064

NPSN: 69920012

Alamat: Jl. K.H. Abdul Majid Krasak Tegalsari Banyuwangi, Telp. 081227222088,
Fb: SmkNu MambaulHuda, Youtube: MADA TV, E-mail: smknumambaulhuda@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : 513/23.24/SMKNUMADA/VI/2024

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Sekolah SMK NU Mambaul Huda Tegalsari Banyuwangi menerangkan bahwa :

Nama : Sukandar
Nim : 2011111068
Universitas : Universitas kyai Mukhtar syafaat Blokagung
Status : Mahasiswa
Prodi : MPI (Manajemen Pendidikan Islam)
Angkatan : 2020

Telah melaksanakan Penelitian di SMK NU Mamba'ul Huda Tegalsari Banyuwangi, untuk keperluan penyusunan skripsi dengan judul "KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMK NU MAMBAUL HUDA KRASAK".

Demikian surat keterangan ini kami buat, untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Tegalsari, 27 Juni 2024

Kepala Sekolah



SYAIFUDDIN, S.Th.I

28/24, 7:22 PM

SISTEM INFORMASI MANAJEMEN AKADEMIK UIMBYA BLOKAGUNG

NIM 2011111008
 NAMA SUKANDAR
 FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
 PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
 PERIODE 20232
 JUDUL KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMK NU MAMBAUL HUDA KRASAK



No	Periode	Tanggal Mulai	Tanggal Selesai	Uraian Masalah	Bimbingan
1	20231	18 Desember 2024	30 Desember 2023	Metodologi Penelitian	Ke 4
2	20232	28 Juni 2024	28 Juni 2024	Finalisasi bimbingan	Ke 11
3	20232	18 Juni 2024	23 Juni 2024	Revisi BAB 5	Ke 10
4	20232	11 Juni 2024	17 Juni 2024	Revisi BAB 5 dan Bimbingan BAB 6	Ke 9
5	20232	05 Juni 2024	10 Juni 2024	Bimbingan Bab 5	Ke 8
6	20232	31 Mei 2024	04 Juni 2024	Revisi BAB 4	Ke 7
7	20232	15 Mei 2024	30 Mei 2024	Bimbingan BAB 4	Ke 6
8	20231	07 Januari 2024	20 Januari 2024	Bagian Depan Proposal dan Revisi	Ke 5
9	20231	27 November 2023	17 Desember 2023	Kajian teori / Kajian pustaka	Ke 3
10	20231	09 November 2023	25 November 2023	Latar Belakang dan Rumusan masalah	Ke 2
11	20231	04 November 2023	08 November 2023	Pengajuan judul	ke 1

Done skripsi kandar

ORIGINALITY REPORT

17%	14%	5%	11%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.umsu.ac.id Internet Source	2%
2	adoc.pub Internet Source	1%
3	ejournal.unesa.ac.id Internet Source	1%
4	docplayer.info Internet Source	1%
5	download.garuda.ristekdikti.go.id Internet Source	1%
6	Submitted to Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin Student Paper	1%
7	www.umy.ac.id Internet Source	1%
8	openjournal.unpam.ac.id Internet Source	1%
9	Submitted to State Islamic University of Alauddin Makassar	1%

Student Paper

10	idr.uin-antasari.ac.id Internet Source	<1%
11	Submitted to Silpakorn University Student Paper	<1%
12	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	<1%
13	repository.library-iaida.ac.id Internet Source	<1%
14	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1%
16	eprints.unmas.ac.id Internet Source	<1%
	myunida.stainidaeladahi.ac.id	1



Litmatch—Make new friends
Cari teman baru dalam 3 menit

Dapatkan

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Sukandar
NIM : 2011111068
TTL : Banyuwangi, 16 Agustus 2001
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Alamat :

Desa. Krajan

Kec. Kalipuro

Kab. Banyuwangi

Prov. Jawa Timur

Riwayat pendidikan formal :

1. MI Syamsul Huda
2. SMP PLUS Darussalam
3. MA Al Amiriyyah
4. UIMSYA (Universitas KH. Mukhtar Syafaat)

Riwayat pendidikan non formal:

1. Madrasah Diniyyah Al Amiriyah
(2014-2021)

