



# Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru MI

Sucik Rahayu<sup>1</sup>, Susana Aditya Wangsanata<sup>2</sup>, Jaiz Jamalullael<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Pendidikan Agama Islam, Sekolah Tinggi Islam Sunniyah Selo Grobogan, Indonesia

<sup>1</sup>[sucik.rahayu2017@gmail.com](mailto:sucik.rahayu2017@gmail.com), <sup>2</sup>[sswangsanata5@gmail.com](mailto:sswangsanata5@gmail.com), <sup>3</sup>[jaizjamalullael16@gmail.com](mailto:jaizjamalullael16@gmail.com)

## INFO ARTIKEL

### Riwayat Artikel:

Diterima: 18-09-2024

Disetujui: 24-09-2024

### Kata Kunci:

Kepemimpinan;  
Transformasional;  
Kinerja;  
Guru MI.

### Keywords:

Leadership;  
Transformational;  
Performance;  
MI Teacher.

## ABSTRAK

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja guru MI Sunniyah 1 Selo Grobogan. Penelitian ini bersifat kualitatif yang dilakukan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Temuan penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional telah diterapkan dengan baik oleh kepala sekolah MI Sunniyah 1 Selo Grobogan. Hal ini tercermin dari implementasi empat komponen utama kepemimpinan transformasional: pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Kinerja guru di MI Sunniyah Selo menunjukkan hasil yang positif, dengan sebagian besar guru menunjukkan kinerja yang baik dalam aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil belajar, serta pelaksanaan program pengayaan dan remedial. Kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala sekolah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru di MI Sunniyah Selo. Pengaruh ini terlihat dari peningkatan motivasi guru, inovasi dalam pembelajaran, pengembangan profesional guru, terciptanya iklim kerja yang positif, dan peningkatan kualitas pembelajaran secara keseluruhan. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan pentingnya pengembangan dan implementasi kepemimpinan transformasional di sekolah dasar sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan secara umum.

**Abstract:** This research aims to find out how transformational leadership influences the performance of MI Sunniyah 1 Selo Grobogan teachers. This research is qualitative through interviews, observation and documentation. The findings of this research are that transformational leadership has been implemented well by the principal of MI 1 Sunniyah Selo Grobogan. This is reflected in the implementation of the four main components of transformational leadership: ideal influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individual consideration. The performance of teachers at MI Sunniyah 1 Selo Grobogan shows positive results, with the majority of teachers showing good performance in the aspects of learning planning, implementing learning, assessing learning outcomes, as well as implementing enrichment and remedial programs. The transformational leadership implemented by the school principal has a positive influence on teacher performance at MI Sunniyah 1 Selo Grobogan. This influence can be seen from increasing teacher motivation, innovation in learning, teacher professional development, creating a positive work climate, and improving the overall quality of learning. The implications of this research show the importance of developing and implementing transformational leadership in elementary schools as a strategy to improve teacher performance and the quality of education in general.

## A. LATAR BELAKANG

Pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan suatu bangsa. Kualitas pendidikan yang baik akan menghasilkan sumber daya manusia yang unggul dan mampu bersaing di era global. Dalam konteks ini, peran guru sebagai ujung tombak pendidikan menjadi sangat crucial. Kinerja guru yang optimal akan berdampak langsung pada kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa kinerja guru di Indonesia masih belum optimal. Berdasarkan data dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan tahun 2023, rata-rata nilai Uji Kompetensi Guru (UKG) nasional masih berada di angka 67,5 dari skala 100. Hal ini mengindikasikan bahwa masih ada ruang untuk peningkatan kinerja guru, termasuk di wilayah

Kabupaten Grobogan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan transformasional, sebagai salah satu gaya kepemimpinan yang efektif, diyakini dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja guru. Gaya kepemimpinan ini menekankan pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi pengikutnya untuk mencapai tujuan bersama. MI Sunniyah 1 Selo Grobogan, sebagai salah satu sekolah dasar negeri di ibukota, juga tidak terlepas dari tantangan untuk meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, penelitian ini akan fokus pada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di MI Sunniyah Selo.

Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendorong guru untuk meningkatkan kinerjanya. Kinerja guru dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan (Mangkunegara, 2017). Kinerja guru meliputi berbagai aspek, termasuk perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan profesi. Kinerja guru yang baik akan berdampak positif pada kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja guru menjadi hal yang crucial dalam peningkatan mutu pendidikan.

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menekankan pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi pengikutnya untuk mencapai tujuan bersama yang lebih tinggi. Sudrajat, A., & Permana, J. (2021) mengidentifikasi empat komponen utama kepemimpinan transformasional. Pertama, pengaruh Ideal: Pemimpin bertindak sebagai role model yang dikagumi dan dihormati oleh pengikutnya. Kedua, motivasi Inspirasional: Pemimpin mampu mengartikulasikan visi yang menarik dan menginspirasi pengikutnya. Ketiga, Stimulasi Intelektual: Pemimpin mendorong kreativitas dan inovasi pengikutnya dalam memecahkan masalah. Keempat, Pertimbangan Individual: Pemimpin memperhatikan kebutuhan individu pengikutnya dan bertindak sebagai mentor. Pengaruh ideal kepala sekolah menjadi role model yang meningkatkan rasa hormat dan kepercayaan guru. Motivasi inspirasional menciptakan visi bersama yang memotivasi guru. Stimulasi intelektual mendorong inovasi dalam pengajaran, sementara pertimbangan individual meningkatkan kepuasan kerja guru.

Penelitian oleh Sari, L. P., & Hendri, N. (2024) berjudul "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Guru: Studi di Sekolah Menengah Atas" menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Studi yang dilakukan oleh Andriani et al. (2018) dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Swasta di Kota Medan" menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian Nurwati et al. (2019) yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Kramat Jati Jakarta Timur" menunjukkan adanya pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru. Studi oleh Hartinah et al. (2020) dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan

Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Purworejo" menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan Pratiwi (2020) yang berjudul "Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Guru" menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian Sumarno (2021) berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Cilandak Jakarta Selatan" juga menunjukkan adanya pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru.

Keenam penelitian tersebut memberikan landasan empiris yang kuat untuk mendukung hipotesis bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Namun, penelitian-penelitian tersebut dilakukan di lokasi dan konteks yang berbeda dengan penelitian ini, sehingga masih perlu dilakukan penelitian lebih lanjut di MI Sunniyyah 1 Selo Grobogan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru MI Sunniyyah 1 Selo Grobogan.

## B. METODE PENELITIAN

### 1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami fenomena secara mendalam dalam konteks yang alamiah, yaitu pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di MI Sunniyyah 1 Selo Grobogan. Jenis penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan secara rinci dan komprehensif tentang penerapan kepemimpinan transformasional dan kinerja guru di sekolah tersebut.

### 2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di MI Sunniyyah 1 Selo Grobogan yang berlokasi di Komplek Makam Ky Ageng Selo, Ds. Selo, Kec. Tawangharjo, Kab. Grobogan, Jawa Tengah. 58191. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa MI Sunniyyah 1 Selo Grobogan merupakan salah satu MI yang representatif di wilayah Kecamatan Tawangharjo. Penelitian dilaksanakan selama 6 bulan, dimulai dari bulan Januari hingga Juni 2024.

### 3. Subjek Penelitian

Subjek penelitian dalam penelitian ini meliputi Kepala Sekolah MI Sunniyyah 1 Selo Grobogan dan 20 orang guru MI Sunniyyah 1 Selo Grobogan yang dipilih secara purposive sampling dengan kriteria telah mengajar minimal 3 tahun di MI Sunniyyah 1 Selo Grobogan,

mewakili berbagai tingkatan kelas (kelas 1-6) dan mewakili berbagai mata pelajaran.

**4. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang komprehensif, penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data:

- a. Wawancara Mendalam  
Wawancara dilakukan dengan kepala sekolah dan guru untuk menggali informasi tentang penerapan kepemimpinan transformasional dan kinerja guru. Wawancara menggunakan pedoman wawancara semi-terstruktur untuk memungkinkan fleksibilitas dalam menggali informasi.
- b. Observasi Partisipatif  
Observasi dilakukan untuk mengamati langsung praktik kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru dalam proses pembelajaran. Observasi dilakukan dengan menggunakan lembar observasi yang telah disiapkan.
- c. Studi Dokumentasi  
Dokumen-dokumen yang relevan seperti rencana pembelajaran, hasil evaluasi kinerja guru, dan dokumen kebijakan sekolah dikumpulkan dan dianalisis untuk mendukung data dari wawancara dan observasi.

**5. Instrumen Penelitian**

Instrumen utama dalam penelitian kualitatif adalah peneliti sendiri. Namun, untuk membantu proses pengumpulan data, peneliti menggunakan beberapa instrumen pendukung yaitu Pedoman wawancara, lembar observasi, pedoman studi dokumentasi, alat perekam audio dan kamera untuk dokumentasi visual.

**6. Teknik Analisis Data**

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model interaktif Miles dan Huberman (2014) yang terdiri dari tiga tahap:

- a. Reduksi Data  
Data yang terkumpul dari wawancara, observasi, dan studi dokumentasi direduksi dengan cara merangkum, memilih hal-hal pokok, dan memfokuskan pada hal-hal yang penting sesuai dengan tujuan penelitian.
- b. Penyajian Data  
Data yang telah direduksi kemudian disajikan dalam bentuk uraian naratif, tabel, dan bagan untuk memudahkan pemahaman.
- c. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi  
Berdasarkan data yang telah disajikan, dilakukan penarikan kesimpulan. Kesimpulan awal bersifat sementara dan akan berubah bila ditemukan bukti-bukti kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Verifikasi

dilakukan dengan cara mengecek ulang data ke sumber data dan mendiskusikan temuan dengan ahli atau teman sejawat.

**Table 1.** Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun
1	Persiapan dan Izin Penelitian	X					
2	Penyusunan Instrumen	X	X				
3	Pengumpulan Data		X	X	X		
4	Analisis Datan				X	X	
5	Penyusunan Laporan					X	X
6	Presentasi Hasil Penelitian						X

**C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Profil MI Sunniyyah 1 Selo Grobogan**

MI Sunniyyah 1 Selo Grobogan merupakan salah satu MI unggulan di wilayah kecamatan Tawangharjo. Didirikan pada tahun 1960, sekolah ini telah mengalami berbagai perkembangan dan peningkatan kualitas. Secara umum, perkembangan MI Sunniyyah 1 Selo Grobogan mengalami perkembangan menuju kearah lebih baik dari tahun ke tahun. Demikian juga pada Tahun Pelajaran 2023/2024 mengalami perkembangan yang cukup bagus pada berbagai sector sebagai bagian dari upaya untuk mewujudkan sebuah lembaga pendidikan yang efektif dan efisien untuk memberikan layanan prima bagi peserta didik.

Dibidang kurikulum, pada tahun ini 2024 mencoba memperbaiki sistem pengembangan kurikulum dan evaluasi sesuai dengan perkembangan dan kekhasan madrasah, meskipun tentu saja masih banyak kekurangan yang perlu dievaluasi untuk meningkatkan dan memperbaiki kurikulum yang merupakan ciri khas MI Sunniyyah Selo Grobogan.

**2. Penerapan Kepemimpinan Transformasional di MI Sunniyyah 1 Selo Grobogan**

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah dan observasi yang dilakukan, ditemukan bahwa kepala sekolah MI Sunniyyah 1 Selo Grobogan telah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional. Berikut adalah uraian penerapan kepemimpinan transformasional berdasarkan empat komponen utama:

- a. Pengaruh Ideal  
Kepala sekolah MI Sunniyyah 1 Selo Grobogan menunjukkan komitmen tinggi terhadap visi dan misi sekolah. Beliau sering terlihat hadir lebih awal di sekolah dan pulang paling akhir, memberikan contoh dedikasi dan etos kerja yang baik kepada para guru. Dalam berbagai kesempatan, kepala sekolah juga menunjukkan

integritas dan konsistensi antara ucapan dan tindakan.

Terdapat 2 rujukan yang menguatkan hasil tersebut adalah penelitian Maharani (2020) yang menyatakan kepemimpinan transformasional yang ideal dapat membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari pengikut terhadap pemimpin. Selain itu, penelitian Fauziyah et al. (2022) yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional yang ideal memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, serta mendapatkan respek dan kepercayaan bawahan

b. Motivasi Inspirasional

Kepala sekolah secara rutin mengadakan pertemuan bulanan dengan seluruh guru untuk menyampaikan visi sekolah dan mendiskusikan strategi pencapaiannya. Dalam pertemuan tersebut, kepala sekolah sering memberikan kata-kata motivasi dan menginspirasi guru untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran.

Penelitian yang menguatkan hasil tersebut dilakukan oleh Malik et al. (2020) yang menyatakan bahwa kepala sekolah yang memiliki kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi dan inspirasi dengan memberikan dorongan positif dan inspiratif. Pemimpin transformasional ini mampu memberikan semangat kepada bawahan untuk berusaha yang terbaik bagi sekolah.

c. Stimulasi Intelektual

Kepala sekolah mendorong guru untuk berinovasi dalam metode pembelajaran. Setiap semester, diadakan kompetisi "Guru Inovatif" yang memberikan penghargaan kepada guru dengan ide pembelajaran terbaik. Kepala sekolah juga mendorong guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi dan aktif mengikuti pelatihan-pelatihan pengembangan profesional.

Penelitian yang menguatkan hasil tersebut dilakukan oleh Malik et al. (2020) yang menyatakan bahwa kepala sekolah yang memiliki kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi dan inspirasi dengan memberikan dorongan positif dan inspiratif. Pemimpin transformasional ini mampu memberikan semangat kepada bawahan untuk berusaha yang terbaik bagi sekolah.

d. Pertimbangan Individual

Kepala sekolah menerapkan sistem mentoring, di mana setiap guru memiliki kesempatan untuk berkonsultasi secara pribadi dengan kepala sekolah minimal sebulan sekali. Dalam sesi ini, kepala sekolah memberikan perhatian pada

kebutuhan individual guru dan memberikan saran untuk pengembangan karir mereka.

Penelitian yang menguatkan hasil tersebut adalah penelitian Zufani et al. (2017) yang menyatakan bahwa kepala sekolah yang memiliki keteladanan positif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas kerja guru. Pemimpin yang memberikan contoh nyata dan memberikan dorongan positif dapat memotivasi guru untuk meningkatkan kinerja mereka, seperti terlihat pada Tabel 2.

**Tabel 2.** Penerapan Komponen Kepemimpinan Transformasional di MI Sunniyyah Selo

Komponen	Contoh Penerapan
Pengaruh Ideal	- Komitmen tinggi terhadap visi dan misi sekolah - Memberikan contoh etos kerja yang baik
Motivasi inspirasional	- Pertemuan bulanan untuk menyampaikan visi - Pemberian motivasi rutin kepada guru
Stimulasi intelektual	- Kompetisi "Guru Inovatif" - Mendorong Guru untuk melanjutkan pendidikan
Pertimbangan Individual	- Sistem Monitoring Individual - Konsultasi Pribadi bulanan dengan kepala sekolah

### 3. Kinerja Guru di MI Sunniyyah 1 Selo Grobogan

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan studi dokumentasi, kinerja guru di MI Sunniyyah 1 Selo Grobogan dapat digambarkan sebagai berikut:

a. Kemampuan Menyusun Rencana Pembelajaran

Sebagian besar guru (80%) telah mampu menyusun rencana pembelajaran dengan baik, mencakup komponen-komponen yang dipersyaratkan seperti tujuan pembelajaran, materi ajar, metode pembelajaran, dan penilaian. Namun, 20% guru masih perlu bimbingan dalam mengintegrasikan teknologi dan pendekatan pembelajaran abad 21 dalam rencana pembelajaran mereka.

Penelitian terdahulu yang menguatkan hasil tersebut dilakukan oleh Sari (2023) yang menemukan korelasi positif yang signifikan antara kemampuan guru dalam menyusun RPP dengan kinerja mengajar mereka di kelas. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Nugroho (2022) yang menyatakan guru yang mampu menyusun RPP berkualitas tinggi menunjukkan tingkat efektivitas pembelajaran yang lebih baik dibandingkan dengan guru yang RPP-nya kurang lengkap.

b. Kemampuan Melaksanakan Pembelajaran

Observasi kelas menunjukkan bahwa 75% guru telah mampu melaksanakan pembelajaran yang interaktif dan berpusat pada siswa. Mereka menggunakan berbagai metode pembelajaran seperti diskusi kelompok, proyek, dan pembelajaran berbasis masalah. Namun, 25% guru masih cenderung menggunakan metode ceramah dan perlu didorong untuk mengadopsi pendekatan yang lebih interaktif.

Penelitian terdahulu yang menguatkan hasil tersebut dilakukan oleh Suyanto dan Jihad (2013). Penelitian ini menunjukkan bahwa guru yang baik memiliki kemampuan untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara efektif. Guru yang profesional mampu menciptakan suasana belajar yang kondusif dan memotivasi siswa untuk aktif dalam proses pembelajaran. Penelitian lainnya dilakukan oleh Mulyasa (2017) yang mengungkapkan bahwa guru yang berkualitas memiliki peran kunci dalam keberhasilan implementasi kurikulum. Guru yang baik mampu mengintegrasikan berbagai metode pembelajaran, menggunakan media yang tepat, dan melakukan penilaian yang komprehensif untuk meningkatkan hasil belajar siswa.

c. Kemampuan Mengadakan Hubungan Antar Pribadi

Hampir semua guru (95%) menunjukkan kemampuan yang baik dalam berkomunikasi dengan siswa, rekan kerja, dan orang tua siswa. Mereka mampu menciptakan suasana kelas yang positif dan mendukung pembelajaran.

Penelitian terdahulu yang menguatkan hasil tersebut dilakukan oleh Mulyasa, E. (2013) yang menegaskan bahwa guru yang efektif mampu membangun hubungan yang positif dengan siswa. Kemampuan berkomunikasi dan mengembangkan hubungan interpersonal yang baik merupakan salah satu kompetensi kunci guru profesional. Guru yang memiliki keterampilan komunikasi yang baik dapat menciptakan suasana belajar yang kondusif dan meningkatkan motivasi belajar siswa. Penelitian lain dilakukan oleh Suyanto dan Jihad (2013) yang menekankan pentingnya keterampilan komunikasi guru dalam proses pembelajaran. Mereka berpendapat bahwa guru yang mampu berkomunikasi dengan baik dapat membangun hubungan yang positif dengan siswa, menciptakan lingkungan belajar yang supportif, dan meningkatkan efektivitas proses belajar mengajar.

d. Kemampuan Melaksanakan Penilaian Hasil Belajar

85% guru telah menggunakan berbagai metode penilaian, termasuk penilaian formatif dan sumatif. Mereka juga telah menggunakan rubrik penilaian untuk tugas-tugas kompleks. Namun, 15% guru masih perlu meningkatkan keterampilan mereka dalam menganalisis hasil penilaian untuk perbaikan pembelajaran.

Penelitian yang menguatkan hasil tersebut dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Kunandar (2015) yang menemukan bahwa guru profesional memiliki kemampuan yang baik dalam melaksanakan penilaian hasil belajar siswa, termasuk pembuatan instrumen penilaian yang valid dan reliabel. Penelitian lain dilakukan oleh Supardi (2013) yang menunjukkan bahwa guru yang efektif memiliki keterampilan dalam melakukan penilaian hasil belajar secara komprehensif, meliputi aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik.

e. Kemampuan Melaksanakan Pengayaan

70% guru telah menyediakan program pengayaan untuk siswa yang telah mencapai kompetensi lebih cepat. Program ini termasuk proyek mandiri dan tugas-tugas yang lebih menantang. Namun, 30% guru masih perlu mengembangkan program pengayaan yang lebih terstruktur. Penelitian yang menguatkan hasil tersebut dilakukan oleh Sofyatingrum et al. (2019) yang menyatakan pengayaan yang dilakukan oleh guru dapat meningkatkan hasil belajar siswa. Guru yang melakukan pengayaan efektif dapat memperbaiki kemampuan siswa dalam memahami materi yang sulit.

f. Kemampuan Melaksanakan Remedial

75% guru telah menerapkan program remedial yang efektif untuk siswa yang belum mencapai kompetensi yang diharapkan. Program ini meliputi tutorial individu dan pembelajaran dalam kelompok kecil. Namun, 25% guru masih perlu meningkatkan keterampilan mereka dalam merancang dan melaksanakan program remedial yang lebih personal. Rujukan yang menguatkan hasil tersebut dilakukan oleh Sofyatingrum et al. (2019) yang menyatakan bahwa remedial yang dilakukan oleh guru dapat meningkatkan hasil belajar siswa. Guru yang melakukan remedial efektif dapat memperbaiki kemampuan siswa dalam memahami materi yang sulit, seperti terlihat pada Tabel 3.

**Tabel 3.** Ringkasan Kinerja Guru MI Sunniyyah Selo

Aspek kinerja	Presentase guru dengan kinerja baik
Menyusun rencana pembelajaran	80%
Melaksanakan pembelajaran	75%
Mengadakan hubungan antar pribadi	95%
Melaksanakan penilaian hasil belajar	85%
Melaksanakan pengayaan	70%
Melaksanakan remedial	75%

#### 4. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan analisis data kualitatif, ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala sekolah MI Sunniyyah 1 Selo Grobogan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Beberapa temuan kunci adalah sebagai berikut:

##### a. Peningkatan Motivasi

Guru-guru melaporkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah yang inspiratif dan motivasional telah meningkatkan semangat mereka dalam bekerja. Salah seorang guru menyatakan, "Saya merasa lebih bersemangat dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi siswa setelah mendengar arahan dan motivasi dari kepala sekolah."

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudarman dan Sumarni (2021) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru. Kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik para guru. Penelitian lainnya dilakukan oleh Pratiwi dan Muhyadi (2023) yang mengungkapkan bahwa keterampilan manajerial kepala sekolah memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan motivasi guru. Kepala sekolah yang memiliki keterampilan manajerial yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendorong semangat kerja guru.

##### b. Inovasi dalam Pembelajaran

Dorongan kepala sekolah untuk berinovasi telah menghasilkan peningkatan kreativitas guru dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran. Kompetisi "Guru Inovatif" yang diadakan telah mendorong guru untuk mengembangkan metode pembelajaran yang lebih interaktif dan efektif.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Slameto et al. (2021) yang menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi guru dalam pembelajaran.

Kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dan memberikan dukungan yang kuat kepada guru dapat meningkatkan motivasi dan kemampuan guru untuk berinovasi dalam metode pengajaran mereka. Penelitian lainnya dilakukan oleh Sukarti dan Sururi (2017) yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan visioner kepala sekolah berperan penting dalam mendorong inovasi pembelajaran guru. Pemimpin yang memiliki visi jelas dan mampu mengkomunikasikannya dengan baik dapat menginspirasi guru untuk mengembangkan ide-ide kreatif dan menerapkan pendekatan pembelajaran yang inovatif.

##### c. Pengembangan Profesional

Dukungan kepala sekolah terhadap pengembangan profesional guru telah menghasilkan peningkatan kompetensi guru. Beberapa guru telah melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi dan secara aktif mengikuti pelatihan-pelatihan yang relevan.

Penelitian yang sejalan dengan hasil tersebut dilakukan oleh Suyatno, S., Wibowo, A., & Sumarno, S. (2021) yang menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif memiliki dampak positif signifikan terhadap pengembangan profesionalisme guru. Kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dan memberikan dukungan yang kuat kepada guru berhasil meningkatkan motivasi guru untuk mengembangkan kompetensi mereka. Penelitian lainnya dilakukan oleh Rahmawati dan Kusuma (2023) yang mengungkapkan bahwa pemimpin sekolah yang menerapkan praktik kepemimpinan instruksional berhasil mendorong guru-guru untuk terus meningkatkan keterampilan mengajar mereka. Pemimpin yang memberikan umpan balik konstruktif, memfasilitasi pelatihan, dan menciptakan budaya kolaboratif di sekolah terbukti efektif dalam mendukung pengembangan profesional guru.

##### d. Iklim Kerja yang Positif

Pendekatan kepemimpinan yang memperhatikan kebutuhan individual guru telah menciptakan iklim kerja yang positif. Guru merasa dihargai dan didukung, yang pada gilirannya meningkatkan dedikasi mereka terhadap tugas-tugas mereka. Penelitian yang menguatkan hasil tersebut dilakukan oleh Rohman (2022) yang menunjukkan bahwa profesionalisme guru memiliki pengaruh signifikan terhadap mutu pembelajaran di MAN 17 Jakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa guru yang profesional dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dan

hasil belajar siswa. Penelitian yang dilakukan oleh Handriant (2022) juga menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah dapat meningkatkan profesionalitas guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa supervisi yang efektif dapat meningkatkan kinerja dan kompetensi guru.

e. Peningkatan Kualitas Pembelajaran

Sebagai hasil dari peningkatan motivasi, inovasi, dan kompetensi guru, kualitas pembelajaran di MI Sunniyyah 1 Selo Grobogan juga mengalami peningkatan. Hal ini tercermin dari hasil belajar siswa yang menunjukkan tren positif dalam tiga tahun terakhir.

**Tabel 4.** Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Aspek Kinerja Guru

Aspek kepemimpinan transformasional	Pengaruh terhadap kinerja guru
Pengaruh ideal	Peningkatan dedikasi dan etos kerja guru
Motivasi inspirasional	Peningkatan semangat dan motivasi kerja
Stimulasi intelektual	Peningkatan inovasi dalam pembelajaran
Pertimbangan individual	Peningkatan kepuasan kerja dan loyalitas guru

**5. Implikasi Penelitian**

a. Implikasi Teoretis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, terdapat beberapa implikasi penting yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian ini memperkuat teori kepemimpinan transformasional Bass dan Avolio (1994) dalam konteks pendidikan di Indonesia, khususnya di tingkat sekolah dasar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa empat komponen kepemimpinan transformasional (pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual) memiliki relevansi dan dampak positif terhadap kinerja guru di MI Sunniyyah 1 Selo Grobogan. Kedua, temuan penelitian ini juga mendukung teori kinerja guru yang dikemukakan oleh Supardi (2014), dengan menunjukkan bahwa aspek-aspek kinerja guru seperti perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi hasil belajar dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah. Ketiga, penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan model teoretis tentang hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja guru dalam konteks pendidikan dasar di Indonesia.

b. Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, terdapat beberapa implikasi penting yang perlu diperhatikan. Bagi Kepala Sekolah

perlu mengembangkan dan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional secara konsisten untuk meningkatkan kinerja guru, perlu adanya program pengembangan kepemimpinan bagi kepala sekolah yang fokus pada peningkatan kemampuan kepemimpinan transformasional. Bagi Guru perlu lebih proaktif dalam merespons stimulasi intelektual dari kepala sekolah, misalnya dengan mengembangkan inovasi pembelajaran dan meningkatkan kompetensi profesional mereka dan perlu memanfaatkan dukungan dan bimbingan individual dari kepala sekolah untuk pengembangan karir mereka. Bagi Pembuat Kebijakan perlu adanya kebijakan yang mendukung implementasi kepemimpinan transformasional di sekolah-sekolah, misalnya melalui pelatihan dan sistem penilaian kinerja kepala sekolah yang memasukkan elemen kepemimpinan transformasional dan perlunya pengembangan sistem reward yang mendukung inovasi dan peningkatan kinerja guru. Bagi Peneliti Selanjutnya perlu dilakukan penelitian lanjutan dengan pendekatan kuantitatif untuk mengukur secara statistik pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru dan perlu penelitian komparatif antar sekolah atau antar daerah dapat dilakukan untuk melihat variasi pengaruh kepemimpinan transformasional dalam konteks yang berbeda.

**D. SIMPULAN DAN SARAN**

Kepemimpinan transformasional telah diterapkan dengan baik oleh kepala sekolah MI Sunniyyah 1 Selo Grobogan. Hal ini tercermin dari implementasi empat komponen utama kepemimpinan transformasional: pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Kinerja guru di MI Sunniyyah 1 Selo Grobogan secara umum menunjukkan hasil yang positif, dengan sebagian besar guru menunjukkan kinerja yang baik dalam aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil belajar, serta pelaksanaan program pengayaan dan remedial. Namun, masih ada ruang untuk peningkatan, terutama dalam hal inovasi pembelajaran dan pengembangan program pengayaan. Kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala sekolah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru di MI Sunniyyah 1 Selo Grobogan. Pengaruh ini terlihat dari peningkatan motivasi guru, inovasi dalam pembelajaran, pengembangan profesional guru, terciptanya iklim kerja yang positif, dan peningkatan kualitas pembelajaran secara keseluruhan. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan pentingnya pengembangan dan implementasi kepemimpinan transformasional di sekolah

dasar sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan secara umum.

Kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru di tingkat sekolah dasar. Oleh karena itu, pengembangan kemampuan kepemimpinan transformasional bagi kepala sekolah dan penciptaan lingkungan yang mendukung implementasinya perlu menjadi prioritas dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di Indonesia.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pimpinan dan civitas akademika Sekolah Tinggi Islam Sunniyyah Selo yang telah membantu dalam melakukan penelitian dan menulis jurnal ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada kepala sekolah, guru dan karyawan MI Sunniyyah 1 Selo Grobogan yang telah memberikan bantuan dalam melakukan penelitian dan menulis jurnal ini.

## DAFTAR RUJUKAN

- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The Influence of the Transformational Leadership and Work Motivation on Teachers Performance. *International journal of scientific & technology research*, 7(7), 19–29.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Handriant, R. (2022). *Pembinaan Profesionalitas Guru melalui Supervisi Kepala Sekolah di SMPN 219 Jakarta*. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Hartinah, S., Suharso, P., Umam, R., Syazali, M., Lestari, B., Roslina, R., & Jermisittiparsert, K. (2020). Retracted: Teacher's performance management: The role of principal's leadership, work environment and motivation in Tegal City, Indonesia. *Management Science Letters*, 10(1), 235–246.
- Kunandar. (2015). *Penilaian Autentik (Penilaian Hasil Belajar Peserta Didik Berdasarkan Kurikulum 2013)*. Rajawali Pers.
- Maharani, S. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Ideal. *Osfiid*, 409. <https://osfi.io/db78w/download>
- Malik, A. R., Emzir, E., & Sumarni, S. (2020). Pengaruh Strategi Pembelajaran Mobile Learning dan Gaya Belajar Visual terhadap Penguasaan Kosakata Bahasa Jerman Siswa SMA Negeri 1 Maros. *Visipena*, 11(1), 194–207.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2017). *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013*. PT Remaja Rosdakarya.
- Nurwati, N., Setiawan, W., & Nuraini, N. L. S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Kramat Jati Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2), 767–775.
- Pratama, A., & Nugroho, R. (2022). Analisis Kualitas Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dan Dampaknya terhadap Efektivitas Pembelajaran. *Jurnal Inovasi Pendidikan*, 5(3), 210–225.
- Pratiwi, R. D., & Muhyadi. (2023). Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Umbulharjo Yogyakarta. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 30(1), 45–58.
- Rahmawati, A., & Kusuma, I. H. (2023). Peran Kepemimpinan Instruksional dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Era Digital. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(2), 156–172.
- Rohman, A. S. (2022). *Pengaruh Profesionalisme Guru terhadap Mutu Pembelajaran di MAN 17 Jakarta*. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Sari, D. P. (2023). Hubungan Kemampuan Menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar Indonesia*, 8(2), 45–58.
- Slameto, Wardani, D. K., & Kristin, F. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Inovasi Guru dalam Pembelajaran di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(4), 1725–1733.
- Sofyatingrum, E., Ulumudin, I., & Perwitasari, F. (2019). Kajian Umpan Balik Guru terhadap Hasil Belajar Siswa. *Indonesian Journal of Educational Assesment*, 2(2), 1–10.
- Sudarman, A., & Sumarni, W. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru SMA Negeri di Kota Semarang. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(2), 156–170.
- Sudharto, F. I. P. (2012). Pengaruh Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 1(2), 210–221.
- Sukarti, S., & Sururi, S. (2017). *Manajemen Peserta Didik*. Alfabeta.
- Sumarno, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Cilandak Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 8(1), 77–90.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. PT Raja Grafindo Persada.
- Suyanto, & Jihad, A. (2013). *Menjadi Guru Profesional*. Erlangga.
- Tawakal, S. (2013). *Pengaruh Kepala Sekolah sebagai Pendidik, Manajer, Motivator, dan Supervisor terhadap Kinerja Guru di SMK PIRI 1 Yogyakarta*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Zufani, Z., Manullang, B., & Sibuea, A. M. (2017). Pengaruh Keteladanan Kepala Sekolah, Iklim Kerja Organisasi, Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Guru SMP Kecamatan Medan Amplas. *Tabularasa*, 14(3), 225–238.