

Skripsi

Diajukan kepada:

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Persyaratan dalam Menyelesaikan Program Srata Satu (S-1)

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan



Oleh:

FAISAL IRSANDI
D7328041

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

JURUSAN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA

2022

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : FAISAL IRSANDI

NIM : D73218041

Judul :IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SD MUHAMMADIYAH 1 SEDATI
SIDOARJO

Dengan ini menyatakan skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri,
kecuali pada bagian-bagian yang menjadi rujukan.

Sidoarjo, 12 Juli 2022

Pembuat pernyataan,



Faisal Irsandi

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi oleh :

NAMA :FAISAL IRSANDI

NIM :D73218041

JUDUL :IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SD
MUHAMMADIYAH 1 SEDATI SIDOARJO

Telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

Surabaya, 12 Juli 2022

Pembimbing I



H. Nur Kholis, M.Ed.Admin., Ph.D.
NIP. 196703111992031003

Pembimbing II



Dr. Sulanam, M.Pd.
NIP. 197911302014111003

PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Skripsi oleh FAISAL IRSANDI telah dipertahankan di depan

Tim Penguji Skripsi

Surabaya, 11 Agustus 2022

Mengesahkan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya



Dekan

Dr. Muhammad Thohir, S.Ag.M.Pd

NIP.197407251998031001

Penguji I

Dr. Samsul Ma'arif, M.Pd

NIP. 196404071998031003

Penguji II

Muhammad Nuril Huda, M.Pd

NIP. 198006272008011006

Penguji III

H. Nur Kholis, M.Ed, Admin, Ph.D.

NIP. 196703111992031003

Penguji IV

Dr. Sulanam, S.Pd.I.M.Pd

NIP. 197911302014111003



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN**

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Faisal Irsandi
NIM : D73218041
Fakultas/Jurusan : Tarbiyah dan Keguruan/Manajemen Pendidikan Islam
E-mail address : d73218041@uinsby.ac.id

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM

MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SD MUHAMMADIYAH 1 SEDATI

SIDOARJO

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 11 Agustus 2022

Penulis

(Faisal Irsandi)

ABSTRAK

Faisal Irsandi (D73218041), 2022. *Implementasi Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo*. Dosen Pembimbing I H. Nur Kholis, M. Ed. Admin. Ph.D., dan Dosen Pembimbing II Dr. Sulanam.

Skripsi ini mengangkat judul tentang Implementasi Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo. Penelitian ini bertujuan untuk menjawab fokus penelitian mengenai kepemimpinan transformasional di SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo, meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo, dan implementasi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo. Jenis penelitian ini yaitu penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Informan dari penelitian ini adalah kepala sekolah, waka kurikulum, dan guru. Objek penelitian ini adalah implementasi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru. Data penelitian yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Peneliti melakukan analisis data menggunakan 3 langkah yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian yang diperoleh menyatakan bahwa implementasi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo ini diterapkan dengan baik. Hal ini dapat dibuktikan di SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo kepala sekolah berperan sebagai pemimpin mampu menerapkan kepemimpinan transformasional dengan visi misi sekolah yang ada dan mengorganisasikan sumber daya manusia yang ada di sekolah tersebut. Kinerja guru dengan fokus mengembangkan program-program guru yang ada di sekolah sehingga menciptakan kualitas guru yang baik. Bentuk implementasi kepemimpinan transformasional cocok diterapkan sebagai bentuk pendekatan kepemimpinan dan mewujudkan kinerja guru yang baik.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional ,Kinerja Guru

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Fokus Penelitian	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Definisi Konseptual.....	8
F. Penelitian Terdahulu	10
G. Sistematika Pembahasan	14
BAB II KAJIAN TEORI	17
A. Kepemimpinan Transformasional	17
1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional	17
2. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional	20
3. Penerapan Kepemimpinan Transformasional.....	23
B. Kinerja Guru	24
1. Pengertian Kinerja Guru	24
2. Penilaian Kinerja Guru	26
3. Tujuan Penilaian Kinerja Guru	28
C. Implementasi Kepemimpinan Transformasional	29
BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Jenis Penelitian.....	31

B. Lokasi Penelitian.....	32
C. Sumber Data	32
D. Metode Pengumpulan Data	33
E. Analisis Data	37
F. Keabsaan Data.....	38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	40
A. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	40
1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	40
2. Deskripsi Informan.....	41
B. Temuan Penelitian	43
1. Implementasi Kepemimpinan Transformasional di SD	43
2. Kinerja Guru di SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo.....	50
3. Implementasi Kepemimpinan Transformasional	56
C. Pembahasan Temuan Penelitian	60
1. Kepemimpinan Transformasional di SD	61
2. Kinerja Guru di SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo.....	64
3. Implementasi Kepemimpinan Transformasional	66
BAB V PENUTUP.....	68
A. Kesimpulan.....	68
B. Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	70

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Tabel Indikator Kebutuhan Observasi	34
Tabel 3. 2 Indikator Data Wawancara.....	35
Tabel 3. 3 Kebutuhan Data Dokumentasi	36



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Analisis Data oleh Miles dan Huberman.....	37
--	----



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Pedoman Wawancara	78
Lampiran 2. Struktur Organisasi SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo	82
Lampiran 3. Akreditasi Sekolah.....	83
Lampiran 4. Data Jumlah Siswa.....	84
Lampiran 5. Rencana Kerja Sekolah.....	85
Lampiran 6. Data Jumlah Guru.....	86
Lampiran 7. Dokumentasi Kegiatan Penelitian	87
Lampiran 8. Surat Izin Penelitian.....	89



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seorang pemimpin dalam memimpin harus memiliki kemampuan, dapat mengarahkan dan mempengaruhi semua orang yang bersangkutan dalam organisasi, bekerja sama untuk mencapai visi misi organisasi secara optimal dan efisien. Artinya, keberhasilan atau kegagalan dari organisasi untuk meningkatkan kinerjanya secara optimal sangat ditentukan oleh kepemimpinan dari seorang pemimpin dalam organisasi tersebut.¹

Teori kepemimpinan berkembang sesuai dengan situasi dan kondisi pada zamanya masing masing. Setiap gaya kepemimpinan sesuai dengan konteks dan kondisi pada zamanya. Dengan maksud setiap gaya kepemimpinan yang dianggap unggul pada zaman tertentu belum tentu cocok diterapkan di zaman lainya.²

Kepemimpinan didefinisikan sebagai aktivitas mempengaruhi orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan kepala sekolah juga menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah karena kepala sekolah berperan dalam mengkoordinasikan guru dan tenaga pendidikan.³

Dalam suatu organisasi, sekolah tidak hanya membutuhkan seorang pemimpin untuk mengurus tenaga kependidikan lembaga pendidikan yang lebih berfokus pada soal dana dan administrasi lainnya, tetapi kepala sekolah

¹ Sukarman Purba Dkk, *Kepemimpinan Pendidikan* (Medan : Yayasan Kita Menulis, 2021),1-2.

² Solikin M. Juhro, *Transformational Leadership: Konsep, Pendekatan Dan Implikasi Dalam Pembangunan* (Jakarta: Bank Indonesia Institute, 2019),39-59.

³ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah : Konsep, Strategi Dan Implementasi* (Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya, 2004),107.

memetingkan untuk membuat sebuah tujuan dan komepenen pribadi yang terkait dengan pendidikan. Kepemimpinan pendidikan berkewajiban untuk mengoordinasikan tenaga kependidikan di sekolah untuk memperhatikan berlangsungnya peraturan dalam lembaga pendidikan .⁴

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang memutuskan bagi berlangsungnya dan berkembangnya organisasi. Di masa sekarang yang terus mengalami perubahan zaman dan kemajuan seperti sekarang ini, penyelenggaraan kepemimpinan yang bergerak menuju perubahan zaman dan perbaikan diharapkan dapat melibatkan seluruh elemen masyarakat.⁵

Kepemimpinan transformasional terdiri dari dua kata, yaitu kepemimpinan dan transformasional. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin untuk memberikan kepercayaan kepada pengikut agar mau bekerja sama dan melakukan pekerjaan dengan profesional untuk meraih visi misi organisasi.⁶ Transformasional merupakan properti mengubah sesuatu menjadi struktur lain, misalnya memiliki kemampuan untuk menjadikan perubahan⁷ Kepemimpinan transformasional, seorang pemimpin dalam mengerjakan sesuatu dengan meminta bantuan orang lain untuk mengoptimalkan supaya

⁴ Sukarman Purba Dkk, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi Pendidikan* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021), 15.

⁵ Chaerul Rofiq, "Kepemimpinan Transformasional Dalam Lembaga Pendidikan Madrasah," *Jurnal Penelitian Agama* 20, No. 2 (2019),203.

⁶ Sudarawan Danim, *Mejadi Komunitas Pembelajar: Kepemimpinan Transformasional Dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran* (Jakarta: Bumi Aksara, 2005),55.

⁷ Ibid, 54.

mengutamakan sumber daya manusia dalam rangka mencapai visi misi yang berarti sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.⁸

Kepemimpinan Transformasional merupakan pemimpin yang meninjau pada perubahan dengan memberikan apresiasi dan motivasi pada bawahannya untuk mencapai visi misi yang telah ditetapkan bersama. Perilaku kepemimpinan ini dapat mengarahkan organisasinya menuju keefektifan, kepemimpinan ini memotivasi bawahannya menuju tujuan yang diharapkan, kepemimpinan ini memiliki efek positif terhadap kinerja pemimpin dan bawahannya.⁹

Dimensi kepemimpinan transformasional memiliki bentuk tanggungjawab bagi setiap individu sebagian dari kelompok. Oleh karena itu kepemimpinan transformasional diusulkan sehingga membawa dampak positif terhadap komitmen perilaku organisasi.¹⁰

Kepemimpinan ini, berusaha memperhatikan dan meningkatkan kepentingan bersama dan juga mampu menginspirasi bawahannya, untuk mengutamakan kepentingan kebaikan kelompok diatas kepentingan pribadi masing masing.¹¹

Kinerja guru adalah pandangan guru terhadap hasil yang telah dicapai guru, hal ini berkaitan dengan derajat atau taraf kerja guru,

⁸ Sobri Sutikno, *Pemimpin Dan Kepemimpinan: Tips Praktis Menjadi Pemimpin Yang Diidolakan* (Lombok: Holistica, 2015), 55.

⁹ Luthfi Akbar Dan Nani Imaniyati, "Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru," *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 4, No. 2 (2019), 176.

¹⁰ Uswatun Khasanah, *Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen Pendidikan Islam* (Surabaya: Cv. Jakad Publishing, 2018), 3.

¹¹ Gerry Suryosukmono, "Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Motivator Kinerja Pegawai Negeri Sipil," *Managemnt Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen* 15, No. 1 (2020), 3.

tanggungjawab, dan kerja sama. Tunjangan kinerja yang diberikan kepada guru dapat memberikan dampak positif sehingga guru melakukan pekerjaannya dengan baik. Apabila tunjangan kerja diberikan dengan upaya untuk menentukan nilai dan standar kehidupan sehingga kebutuhan guru akan tercukupi dengan sendirinya dan menjadikan semangat kinerjanya, yang pada akhirnya akan menaikkan derajat terhadap kinerjanya.¹²

Kinerja guru merupakan faktor untuk menetapkan kualitas pembelajaran. Kualitas kinerja memiliki aspek yang komprehensif dan pembuktian dari pembinaan dan pengembangan profesional dalam suatu kinerja berhasil atau tidak.

Peningkatan kinerja guru merupakan upaya untuk meningkatkan kompetensi yang terwujud pada tindakan dalam melakukan tugas sesuai dengan standar kinerja yang telah direncanakan dalam mencapai tujuan pendidikan. Kompetensi guru ini termasuk dalam melakukan proses belajar mengajar yaitu menyiapkan rancangan pembelajaran, mengurus program belajar mengajar dengan memanfaatkan alat atau sumber belajar, memahami landasan pendidikan, melakukan penilaian proses pembelajaran dan melakukan kegiatan administrasi sekolah untuk kelancaran kegiatan pembelajaran.¹³

¹² Rambat Nur Sasongko, Aliman And Ahmad Zubair, "Manajemen Peningkatan Kinerja Guru," *Manajer Pendidikan* 11, No. 4 (2017), 305.

¹³ Usman, *Majamen Peningkatan Kinerja Guru* (Bandung: Mutiara Ilmu, 2007), 215.

Penilaian guru dapat dinilai melalui standar pengukuran tertentu, kapasitas yang berhubungan dengan nilai kerja yang dihasilkan, sedangkan kualitas adalah seberapa banyak pekerjaan yang dibuat dalam waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah waktu yang telah ditetapkan. Dalam upaya mengetahui sebuah kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Maka dilakukan penilaian kinerja, penilai kinerja adalah suatu cara mengukur kinerja individu terhadap organisasi yang bertujuan memberikan motivasi terhadap kinerja sebelumnya dan mendorong kinerja dimasa mendatang. Penilaian kinerja dilakukan untuk memberikan terhadap hasil kerja atau prestasi kerja yang didapat oleh individu atau organisasi.¹⁴

Meningkatkan kinerja guru memiliki peran yang terpenting dalam dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang nantinya akan berefek kepada mutu lulusan dan akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan pendidikan . Oleh karena itu pemerintah terus berupaya membuat kemajuan kea rah yang berbeda untuk mengembangkan keterampilan guru dengan tujuan agar memiliki kinerja yang baik. Diantranya adalah memberi fasilitas kemudahan untuk guru dalam melaporkan kinerjanya sesuai dengan standar yang ditetapkan.¹⁵

Dari data tersebut penerapan kepemimpinan transformasional merupakan suatu cara untuk memperbaiki dan mengembangkan kinerja

¹⁴ Slameto, "Peningkatan Kinerja Guru Melalui Pelatihan Beserta Faktor Penentunya," *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial* 27, No. 2 (2017),40.

¹⁵ Lailatusaadah, "Upaya Peningkatan Kinerja Guru," *Intelektualita* 3, No. 1 (2015): 17.

guru di lingkungan SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo dengan visi misi sekolah. Kepemimpinan transformasional ini diimplementasikan agar guru bertanggungjawab atas tugasnya sehingga akan meningkatkan kinerja guru tersebut.

Meningkatkan kinerja guru di lingkungan SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo kaitanya dengan program-program guru dalam menunjang visi misi sekolah kaitanya dengan program-program guru yaitu, pelatihan guru, bimbingan tahfidz qur'an, dan tunjangan guru. Sehingga dengan diterapkannya kepemimpinan transformasional diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru.

Dari program meningkatkan kinerja guru terdapat peran aktif dan kontribusi dari kepala sekolah. Peran kepala sekolah sangat penting dalam kegiatan atau program guru sehingga ada pembinaan dan pengarahan serta fasilitas-fasilitas yang memadai guna menunjang meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah mampu menginspirasi dan memberdayakan guru dalam mewujudkan tujuan. Maka dari itu kepala sekolah SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo merupakan pemimpin yang transformasional.

Menyikapi hal di atas dan melihat penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, maka dari peneliti tertarik melakukan penelitian berjudul "Implementasi Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo".

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan landasan tersebut, maka penelitian berfokus pada implementasi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru yang diuraikan dalam pertanyaan berikut:

1. Bagaimana implementasi kepemimpinan transformasional di SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo?
2. Apa saja upaya dalam meningkatkan kinerja guru guru di SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo?
3. Bagaimana implementasi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo?

C. Tujuan Penelitian

Dari fokus penelitian tersebut, maka tujuan penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan implementasi kepemimpinan transformasional di SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo.
2. Untuk mendeskripsikan upaya meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo.
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisa implementasi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan sebagai referensi, sumbangan ilmu dalam dunia pendidikan terhadap ilmu manajemen pendidikan. Khususnya bagi mahasiswa yang sedang belajar mengenai kepemimpinan transformasional dan dapat sebagai bahan referensi untuk penelitian lebih lanjut tentang meningkatkan kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini di harapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan guna mengetahui tentang strategi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru.

b. Bagi SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai masukan hal positif bagi kepala sekolah maupun guru dan dapat menjadi bahan evaluasi sehingga adanya peningkatan kinerja pada guru.

E. Definisi Konseptual

Definisi konseptual merupakan pemaknaan dari konsep dan penarikan batasan yang digunakan untuk mempertegas kata kunci dapat mempermudah peneliti dalam mengoperasikan konsep tersebut di lapangan. Penelitian yang berjudul implementasi kepemimpinan

transformatif dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah

1 Sedati Sidoarjo. Memiliki definisi konseptual sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformatif

Kepemimpinan Transformatif adalah otoritas yang mencakup memotivasi semua bawahan untuk berkomitmen dalam mencapai tujuan bersama.¹⁶

Terdapat 4 (empat) indikator kepemimpinan transformatif adalah sebagai berikut :

- a. Pencapaian tujuan karyawan seperti, komitmen pejabat dan pegawai, sarana dan prasarana, dan motivasi kerja.
- b. Musyawarah
- c. Memiliki sikap, perilaku dan norma yang baik.
- d. Tujuan tertentu karyawan, meliputi efektifitas dan efisiensi, otoritas dan inisiatif dalam membentuk ide untuk merencanakan suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.¹⁷

2. Kinerja Guru

Kinerja pada dasarnya yang dilaksanakan dan tidak dilaksanakan oleh bawahan, kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat

¹⁶ Sedy Sunardi, Widodo Sunaryo, Dan Griet Helena Laihah, "Peningkatan Keinovatifan Melalui Pengembangan Kepemimpinan Transformatif Dan Efikasi Diri," *Jurnal Manajemen Pendidikan* 7, No. 1 (2019),741–742.

¹⁷ Amelia Rahmi, Mulyadi "Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformatif Terhadap Komitmen Organisasional Kaeyawan Pada PT. PLN Banda Aceh," *Jurnal Ilman* 6, No. 1 (2018): 72–73.

diselesaikan oleh seorang individu dengan memanfaatkan kapasitas yang ada dan menetapkan untuk mencapai tujuan organisasi.¹⁸

Kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam melakukan tugas dan kewenangan yang terwujud pada tindakan guru ketika bekerja sesuai tugas dan kewenangnya. Kinerja sesuai dengan kapasitas yang telah ditetapkan sebelumnya untuk mencapai tujuan pendidikan.¹⁹

Standar kinerja guru ini terdapat di dalam Undang Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 pasal 8 tentang Guru dan Dosen bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kompetensi untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.²⁰

F. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan studi kepustakaan, terdapat penelitian terdahulu sebagai bahan pertimbangan dan acuan penelitian ini, diharapkan dapat memenuhi kekurangan penelitian sebelumnya. Berikut uraian mengenai penelitian sebelumnya, sebagai berikut:

¹⁸ Pianda, *Kinerja Guru*, (Sukabumi: CV Jejak, 2018),11-12.

¹⁹ Barnawi And Muhammad Arifiin, *Kinerja Guru Profesional* (Yogyakarta: Ar- Ruzz Media, 2014), 14.

²⁰ Natalia Nata dan Melkyanus B.U. Kaleka, "Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dengan Pendekatan Individual Di Smpn 7 Nangapanda," *OPTIKA: Jurnal Pendidikan Fisika* 4, no. 1 (2020): 1–8.

1. Aswar Anwar²¹ judul skripsi “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Terhadap Kinerja guru di SMPN 1 Awangpone Kabupaten Bone (2018)”. Hasil penelitian ini menggambarkan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Adapun perbedaan penelitian ini adalah metode penelitian, fokus penelitian, teori yang digunakan, dan lokasi.

Penelitian skripsi Aswar Anwar berfokus pada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru sedangkan penelitian ini berfokus pada implementasi kepemimpinan transformasional dan kinerja guru di SD Muhamadiyah 1 Sedati Sidoarjo. Teori yang digunakan pada skripsi Aswar Anwar menggunakan teori David L. Goetsch dan Stanley B. davis . Penelitian ini menggunakan Bass dan Riggio. Lokasi yang diambil pada penelitian ini berbeda, lokasi pada skripsi Aswar Anwar di SMPN 1 Awangpone Kabupaten Bone.

2. Mohamad Rafdi Zhafari ²²judul skripsi “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Pada SMA Negeri se Kecamatan Kalideres) di Jakarta (2019)”. Hasil penelitian ini menggambarkan pengaruh kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru.

²¹ Aswar Anwar, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Terhadap Kinerja Guru Di SMPN 1 Awangpone Kabupaten Bone” (UIN Alauddin Makasar, 2018).

²² Mohamad Rafdi Zhafari, “Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru” (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2019).

Perbedaan terdapat pada metode penelitian, fokus penelitian, teori yang digunakan dan lokasi.

Skripsi Mohammad Rafdi Zhafari berfokus pada pengaruh kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan transformasional sedangkan penelitian ini implementasi kepemimpinan transformasional dan kinerja guru. Teori yang digunakan pada skripsi Mohammad Rafdi Zhafari Robbin Judge sedangkan penelitian ini menggunakan Bass dan Riggio. Lokasi yang diambil penelitian ini berbeda, lokasi pada skripsi Mohammad Rafdi Zhafari bertempat di SMA Negeri Se kecamatan Kalideres Jakarta, sedangkan penelitian ini bertempat di SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo.

3. Heni Yulianti²³ skripsi yang berjudul “Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di SD Negeri 1 Simbarwaringin Kecamatan Trimurjo Kabupaten Lampung Tengah (2018). Penelitian ini menggambarkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Persamaan dalam penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif. Sedangkan fokus penelitian, teori yang digunakan maupun lokasinya berbeda.

Penelitian Skripsi Heni Yulianti berfokus pada implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan mutu

²³ Heni Yulianti, “Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di SD Negeri 1 Simbarwaringin Kecamatan Trimurjo Kabupaten Lampung Tengah” (Uin Raden Intan Lampung, 2018).

pembelajaran sedangkan penelitian ini berfokus implementasi kepemimpinan transformasional dan kinerja guru. Teori yang digunakan Heni Yulianti teori Busnard. Sedangkan penelitian ini menggunakan teori Bass dan Riggio. Lokasi penelitian Heni Yulianti bertempat di SD Negeri Simbawaringin, sedangkan penelitian ini berlokasi di SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo. Sehingga akan menghasilkan gambaran dan deskriptif yang berbeda.

4. Noor Hakim²⁴ judul skripsi “ Peranan Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Pada PT Indocement Tunggal Pakarsa Tbk, Lembar (2020). Penelitian ini menggambarkan bahwa peranan kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Persamaan penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, sedangkan fokus penelitian, teori yang digunakan maupun lokasi berbeda.

Penelitian skripsi Noor Hakim berfokus pada peran kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja pegawai. Sedangkan penelitian ini berfokus pada implementasi kepemimpinan transformasional dan kinerja guru. Teori yang digunakan Noor Hakim teori William G. Scott. Sedangkan penelitian ini menggunakan teori Bass dan Riggio. Lokasi yang diambil penelitian Noor Hakim berlokasi

²⁴ Noor Hakim, “Peranan Kepemimpinan Transformasional Disiplin Kerja Pegawai Pada Pt Indocement Tunggal Perkasa Tbk, Lembar” (Mataram: Universitas Muhammadiyah Mataram, 2020).

di PT Indocement Tunggul Prakarasa Tbk (Lembar). Sedangkan penelitian ini berlokasi di SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo.

5. Sutio Agustian²⁵ judul skripsi “ Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Aliyah Dalam Meningkatkan Motivasi Guru PAI (Studi Di Man 1 Kapahiang, ”(2018). Hasil peneltian ini menunjukkan kepemimpinan transformasionak kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi guru PAI. Persamaan penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Sedangkan perbedaan penelitian ini pada fokus penelitian, teori yang digunakan maupun lokasi.

Penelitian skripsi Sutio Agustian berfokus pada kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi guru PAI. Sedangkan penelitian ini berfokus pada implementasi kepemimpinan transssformasional dan kinerja guru. Teori yang digunakan Sutio Agustin teori Bennis dan Nanus. Sedangkan penelitian ini menggunakan teori Bass dan Riggio. Lokasi yang diambil Sutio Agusti berlokasi di MAN 1 Kepaihang. Sedangkan penelitian ini berlokasi di SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dibuat oleh peneliti sebagai upaya untuk mempermudah pemahaman skripsi yang berjudul Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD

²⁵ Sutio Agustin, “Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Aliyah Dalam Meningkatkan Motivasi Guru (Sudi Di Man 1 Kepahiang),” 2018.

Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo. Maka peneliti membuat sistematika sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi konseptual, keaslian penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II : Kajian Teori

Bab ini mengemukakan kajian teori yang dibagi menjadi beberapa sub bab, meliputi *pertama*, kepemimpinan transformasional, indikatornya yaitu: pengertian kepemimpinan transformasional, Karakteristik kepemimpinan transformasional, Penerapan kepemimpinan transformasional. *Kedua*, Kinerja guru indikatornya yaitu : pengertian kinerja guru, penilaian kinerja guru, tujuan kinerja guru. *Ketiga* implementasi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru.

BAB III : Metode Penelitian

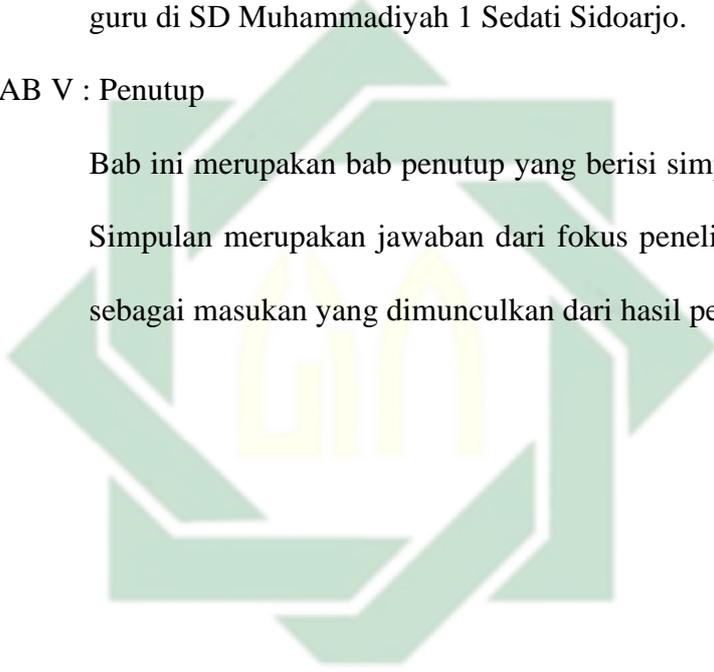
Dalam bab metode penelitian ini berisi tentang metode yang digunakan oleh peneliti dalam meneliti judul ini dan memperoleh data yang terkait dengan penelitian ini, diantaranya yaitu : jenis penelitian, lokasi penelitian, sumber data dan informan penelitian, metode pengumpulan data, teknik analisis data, teknik keabsahan data dan pedoman penelitian.

BAB IV : Hasil dan Pembahasan

Bab ini memuat hasil penelitian dan pembahasan yang berisi lokasi penelitian. Terdiri dari deskripsi umum profil sekolah, bentuk penyajian data dan analisis data mengenai implementasi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo.

BAB V : Penutup

Bab ini merupakan bab penutup yang berisi simpulan dan saran. Simpulan merupakan jawaban dari fokus penelitian dan saran sebagai masukan yang dimunculkan dari hasil penelitian.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kepemimpinan Transformasional

1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan dalam Bahasa Inggris disebut *leadership* yang artinya memimpin dalam suatu organisasi. Pemimpin mampu mengubah keadaan dan membuat, segala impian dan cita cita organisasi sesuai dengan harapan.²⁶

Menurut Robbins Judge kepemimpinan merupakan aktivitas untuk mempengaruhi orang supaya bisa di arahkan untuk mewujudkan visi misi organisasi. Mengungkapkan juga bahwa kepemimpinan merupakan proses siklus kuat yang dilakukan, yang berkaitan dengan interaksi antara pemimpin dan yang dipimpin interaksi tersebut akan berkembang sesuai dengan tujuan. Melalui pertukaran relasional yang memberi energi satu sama lain dalam mencapai tujuan bersama.²⁷

Sedangkan Menurut Ordway Tead mendefinisikan kepemimpinan adalah suatu keterampilan dan kemampuan dari pemimpin yang terlibat dalam suatu pekerjaan untuk memengaruhi perilaku orang lain, terutama pada bawahannya agar berfikir dan bertindak laku sedemikian rupa

²⁶ Siswoyo Haryono, *Intisari Teori Kepemimpinan* (Bekasi: Pt.Inemedia Personalia Utama, 2015),1.

²⁷ Robbin Judge, *Essetial Of Organizing Behavior* (Newyork: Pearson, 2017), 180.

sehingga melalui tingkah laku positif ini dapat mencapai tujuan organisasi.²⁸

Dalam suatu perkumpulan faktor kepemimpinan memegang peran penting karena pelopornya sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuan dan melaksanakan tugas sekaligus. Pemimpin memberikan tugas kepada bawahannya agar apa yang mejadi tugas tersebut bisa di laksanakan dengan efektif dan efesien, sukses suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang di tentukan oleh pemimpin.²⁹

Dapat disimpulkan kepemimpinan merupakan suatu proses yang memengaruhi anggotanya untuk mncapai tujuan. Proses memengaruhi tentunya bukan dengan pelaksanaan tetapi bagaimana pemimpin mampu berinteraksi dan menginspirasi bawahannya sehingga apa yang menjadi tujuan akan berhasil dicapai.³⁰

Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang memotivasi para pengikutnya untuk meninggalkan masalah individu dan mampu memengaruhi bawahannya.³¹ Transformasional pada dasarnya pemimpin yang menginspirasi bawahannya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan arahan oleh karena itu pemimpin yang menerapkan

²⁸ Wendy Sepmady Hutahaean, *Teori Kepemimpinan* (Malang: Ahlimedia Press, 2011,1).

²⁹ Bactiar Arifudin Husain, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan ," *Jurnal Semarak* 2, No. 3 (2019),126.

³⁰ Samsu, *Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan* (Jambi: Pustaka, 2014), 40.

³¹ Prayudi Ahmad, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pada. Pembangunan Kota Binjai)," *Jurnal Manajemen* 6 (2020), 64.

kepemimpinan ini maka bawahannya akan merasa puas dengan kerjanya sehingga tujuan apa yang telah di tentukan tercapai.³²

Sudarwan Danim mendeskripsikan kepemimpinan transformasional terdiri dari kata “ *to transform*” yang artinya mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi konstruksi efektif. Misalnya, mengubah tujuan organisasi agar terrealisasi, kemampuan menjadi asli dan lainnya. Dengan hal ini kepala madrasah dapat dikategorikan mengenakan norma ini, dengan harapan dapat mengubah potensi manusia.³³

Konsep awal tentang kepemimpinan transformasional ini di kemukakan oleh James Mac Gregor Burn secara eksplisit mengangat suatu teori bahwa kepemimpinan transformasional merupakan siklus dimana para pemimpin dan bawahan mereka berusaha untuk mencapai tujuan. Dalam struktur ini Bernard M.bass dan Ronald E. Riggio secara deksriptif menjelaskan bahwa teori kepemimpinan transformasional merupakan cara pemimpin mampu mempengaruhi bawahannya dengan memberikan motivasi dan inspirasi. Untuk mencapai hasil yang lebih baik sesuai yang rencanakan, kepemimpinan transformasional bukan hanya sekedar mempengaruhi bawahannya melainkan lebih dari itu bermaksud ingin merubah perilaku dan norma bawahannya melalui pembekalan dan budaya organisasi.³⁴

³² Sevia Puspita Sari, “Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai”*Jurnal Manajemen* 5, No. 2 (2019),103.

³³ Shalahuddun, *Karakteristik Kepemimpinan Transformasional*.

³⁴ Bahar Agus Setiawan dan Abd. Muhith, *Transformational Leadership: Illustration In The Education Organization* (Depok: Rajawali Pers, 2013),22.

Menurut Bass dan Riggio mendefinisikan kepemimpinan transformasional merupakan pola perilaku pemimpin yang menginspirasi bawahannya untuk berkomitmen terhadap visi dan tujuan organisasi sebelumnya. Sehingga mendorong bawahannya melakukan pemecahan pemecahan masalah secara inovatif dan mengembangkan kapasitas bawahannya melalui pelatihan dan monitoring dengan ketentuan keduanya tantangan dan dukungan.³⁵

Dapat disimpulkan kepemimpinan transformasional merupakan kewenangan terobosan yang kemungkinan bagi kepala organisasi untuk memimpin dan mendorong pembentukan kualitas. Kepemimpinan transformasional memiliki penekanan pada visi yang jelas dan pernyataan tujuan, penggunaan korespondensi yang kuat, dan perhatian pribadi terhadap masalah anggotanya. Dengan penekanan seperti ini diharapkan pemimpin mampu meningkatkan kinerja anggotanya sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi tersebut bisa tercapai.³⁶

2. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bass sebagaimana yang di kutip oleh I Made Narsa menyebutkan karakteristik yang membentuk kepemimpinan transformasional sebagai berikut:

a. *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal)

³⁵ Widodo Sunaryo, *Instrumen Pengukuran Gaya Kepemimpinan* (Bogor: Yayasan Warkat Utama, 2017),15.

³⁶ Khoirunnisaa Dan Binti Maunah, “Karakteristik Kepemimpinan Transformasional Di Lembaga Pendidikan Islam Tradisional Dan Modern,” *Managere : Indonesian Journal Of Educational Management* 3, No. 2 (2021), 69.

Pengaruh ideal dalam kepemimpinan transformasional adalah yang mempunyai tekad yang kuat, pekerja keras, tujuan dan memiliki kreatifitas. Mampu memberikan inspirasi dan motivasi terhadap bawahannya, dan organisasi, serta menimbulkan rasa tanggungjawab kepada bawahannya.³⁷

b. *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasi)

Motivasi inspirasi merupakan perilaku pemimpin transformasional yang menginspirasi dan motivasi perilaku para struktural organisasi untuk mencapai tujuan. Pemimpin membuat sebuah kreatifitas yang maampu membuat bawahannya termotivasi, memberikan tantangan kepada bawahannya sehingga menciptakan kualitas kinerja yang baik, serta memberikan pengalaman belajar yang berharga sehingga dapat mencapai tujuan yang di harapkan .³⁸

c. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual)

Stimulasi intelektual merupakan pemimpin mendorong inovasi dan kreatifitas. Dalam upaya menyelesaikan masalah pemimpin dan bawahannya mampu bekerja sama, memiliki kesadaran, dan mampu berfikir kreatif dan inovasi untuk menyelesaikan masalah tersebut. Sehingga mampu meningkatkan wawasan, Kesehatan dan pemikiran kritis yang intensif.³⁹ Pemimpin dapat memberdayakan kemampuan

³⁷ Gary Yulk, *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (Jakarta: Indeks, 2005).

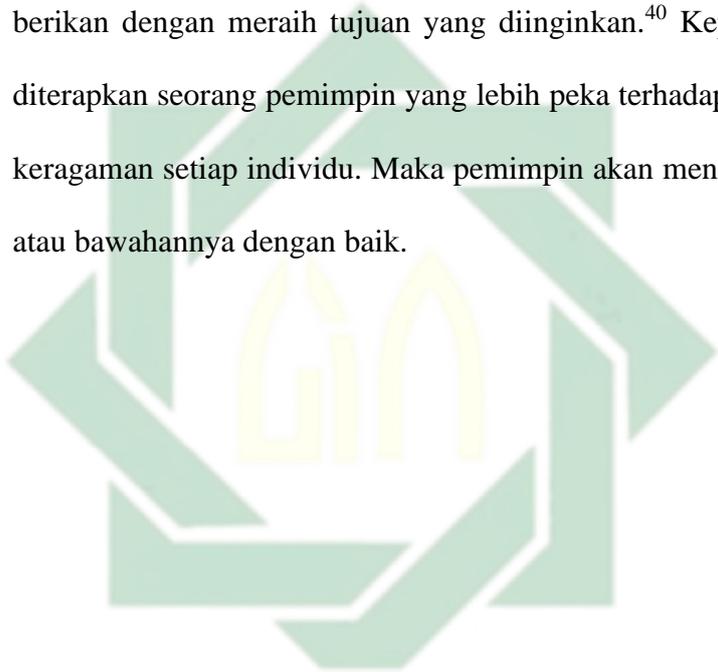
³⁸ Frans Mardi Hartono, *Paradigma Baru Manajemen Indonesia Menciptakan Nilai Dengan Bertumpu Pada Kebajikan Dan Potensi Insani* (Bandung: PT Mizan Pustaka, 2009).

³⁹ Raihan, *Kepemimpinan Sekolah Transformatif* (Yogyakarta: LKIS, 2010), 20.

individu atau anggotanya sehingga mereka mampu dengan kemampuannya tersebut.

d. *Individual Consideration* (Pertimbangan Individual)

Pemimpin dalam hal ini sebagai pendengar dari bawahannya dan memberikan tugas kepada bawahannya sesuai dengan arahan yang berikan dengan meraih tujuan yang diinginkan.⁴⁰ Kepemimpinan ini diterapkan seorang pemimpin yang lebih peka terhadap perbedaan dan keragaman setiap individu. Maka pemimpin akan mengayomi anggota atau bawahannya dengan baik.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

⁴⁰ Bakhtiar, "Kategori Kepemimpinan Transformational," *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam* 1, No. 1 (2019), 44.

3. Penerapan Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional dalam penerapannya adalah sebagai influencer, mengingat bahwa erat kaitannya dengan perubahan yang terjadi dalam pergaulan. Kualitas utamanya adalah agen perubahan. Seorang pemimpin yang inovatif mempunyai tujuan yang masuk akal, akan tetapi memiliki gambaran tentang bagaimana organisasi di kemudian hari akan mencapai tujuan dan targetnya.⁴¹

Menurut Luthans seseorang yang telah menerapkan kepemimpinan transformasional sebagai berikut:⁴²

- a. Mengidentifikasi bahwa dirinya adalah agen perubahan
- b. Memiliki sifat pemberani
- c. Mempercayai orang lain
- d. Bertindak atas dasar nilai sistem
- e. Meningkatkan kemampuan secara terus menerus
- f. Memiliki kemampuan untuk menghadapi situasi yang rumit, tidak jelas dan tidak menentu
- g. Memiliki visi misi

⁴¹ Tim Dosen, *Adminitasi Pendidikan* (Universitas Pendidikan Indonesia), 55.

⁴² Doni Pestalozi, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keinovatifan Guru Sma Negeri Kota Lubuklinggau," :*Journal Of Administration And Educational Management* 2, No. 1 (2019),34.

B. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Menurut Harsuko kinerja merupakan sejauh mana seseorang melakuakn konsep organisasi dengan baik. Dalam mewujudkan tujuan khusus yang berkaitan dengan peran individu dengan melibatkan kompetensi yang baik organisasi.⁴³

Kinerja merupakan suatu tindakan yang terdiri dari atas beberapa unsur dan bukan hasil dari sekejap saja. Kinerja guru ini proses yang melibatkan sumber daya manusia sehingga mampu mencapai tujuan yang diharapkan.⁴⁴

Sedangkan kinerja menurut Sukmalana mendefinisikan untuk mencapai perbaikan terhadap produktivitas. Harus didukung oleh orang-orang yang memiliki kecakapan, kemampuan dan keterampilan serta pengalaman dalam bekerja. serta faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi, pengetahuan, keterampilan dan sikap pegawai itu sendiri.⁴⁵

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan dan mengevaluasi peserta didik dengan baik.⁴⁶

⁴³ Rosmaini Dan Hasrudy Tanjung, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, No. 1 (2019), 4.

⁴⁴ Tun Huseno, *Kinerja Pegawai Di Tinjau Dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja* (Malang: Media Nusa Creative, 2015), 86.

⁴⁵ Bukman Lian, *Kepemimpinan Dan Kualitas Kinerja Pegawai* (Palembang: Noerfikiroffes, 2017), 88.

⁴⁶ "Undang Undang Republik Indonesia" Nomor 14 Pasal 1.

Guru merupakan situasi esensial bagi penguatan dan pembelajaran suatu negara yang tidak dapat digantikan oleh komponen apapun dalam keberadaan suatu negara beberapa waktu lalu. Semakin signifikannya keberadaan guru melaksanakan tugas dan perannya semakin terjamin terciptanya dalam pembinaan peserta didik.⁴⁷

Kinerja guru merupakan faktor yang paling menentukan kualitas pembelajaran. Kualitas kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang komprehensif dan pembuktian dari pembinaan dan pengembangan profesional dalam suatu pekerjaan berhasil atau tidak. Menurut Qolquit ada tiga komponen yang menjadi indikator kinerja yaitu:

1. Kinerja dalam tugas yang dilakukan secara rutin maupun tidak yang disebut tugas adaptif.
2. Kinerja dalam kewarganegaraan yaitu perilaku sukarelawan yang dilakukan seorang tanpa tugasnya, untuk mencapai tujuan yang diharapkan.
3. Peilaku negatif yang mengganggu berlangsungnya kegiatan organisasi, penyelewengan kewenangan, dan merusak tatanan organisasi.⁴⁸

Dalam menjamin kinerja guru, maka kemampuan dan usaha yang tergabung dalam wadah tenaga pendidik dilakukan sesuai dengan pedoman yang berlaku. Pelaksanaan pendidik dengan kerangka terobosan antara kepala sekolah, guru, dan wali murid. Hasil

⁴⁷ Wahyuni Dinasari, "Sistem Informasi Manajemen Absensi Guru Berbasis Mobile (Studi Kasus: Sd Negeri 3 Tangkit Serdang," *Jurnal Teknologi Dan Informasi* 1, No. 2 (2020), 52.

⁴⁸ Suprihatiningrum, *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi, Dan Kompetensi Guru* (Yogyakarta: Ar- Ruzz Media, 2014), 39.

kerja dari pelaksanaan pendidik dapat digunakan untuk mengembangkan profil pelaksanaan instruktur sebagai kontribusi terhadap kesiapan program pengembangan ahli yang berkelanjutan.⁴⁹

Kinerja guru dapat diartikan sebagai derajat hasil pendidik dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban. Mengingat prinsip pelaksanaan kinerja yang telah ditetapkan untuk satu periode dalam mencapai tujuan pendidikan.

2. Penilaian Kinerja Guru

Kinerja memiliki keterkaitan terhadap produktifitas sebagai indikator dalam menentukan usaha dalam mencapai produktifitas sebuah organisasi. Untuk mengetahui tugas dan tanggungjawab guru pada tingkat produktifitasnya, maka perlu adanya penilai objektif terhadap kinerja.

Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan guna menilai perilaku pegawai dalam pekerjaannya. Menilai kinerja guru dalah menentukan keberhasilan guru dalam melakukan tugas dan fungsi mengajar dengan menggunakan standar beban kerja guru.⁵⁰

Penilaian kinerja guru merupakan suatu proses menimbang pelaksanaan yang sungguh -sungguh dengan pelaksanaan ideal, untuk melihat derjat hasil pendidik dalam melaksanakan kewajiban dan kemampuannya.⁵¹

⁴⁹ Daryanto, *Standar Kompetensi Dan Penilain Kinerja* (Yogyakarta: Gava Media, 2013), 195.

⁵⁰ Pianda, *Kinerja Guru*, 16.

⁵¹ Barnawi And Muhammad Arifiin, *Kinerja Guru Profesional*, 25.

Penilaian kinerja guru harus berdasarkan standar kompetensi guru. Menurut Suparilan mengatakan bahwa standar kompetensi guru adalah nilai yang tidak ditetapkan atau diharapkan sebagai otoritas, informasi, dan cara berperilaku yang berguna sesuai bidang, tugas, kemampuan, dan tingkat pengajaran.⁵²

Adapun penilaian kinerja guru terbagi menjadi 4 aspek yaitu:

1. Aspek Pedagogik: Aspek ini merupakan kemampuan pengajar dalam memahami siswa, merencanakan dan melaksanakan sistem pendidikan dan pembelajaran sehingga dapat menciptakan peserta didik yang berkembang.
2. Aspek Sosial: Merupakan kemampuan pengajar untuk berinteraksi dan bergaul dengan baik, dengan siswa maupun guru dan masyarakat sekitarnya.
3. Aspek Kepribadian: Aspek ini merupakan kemampuan individu guru dalam memberikan suri tauladan yang baik. Aspek ini mengacu norma dan nilai.
4. Aspek Profesional: Aspek ini merupakan kemampuan guru dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya sehingga kegiatan pembelajaran menjadi baik.⁵³

⁵² Laode Ismail Ahmad, "Konsep Penilaian Kinerja Guru Dan Faktor Yang Mempengaruhinya," *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1, No. 1 (2017),134.

⁵³ Umi Probeykti, Yetli Oslan, And Windy Puji, "Sistem Informasi Manajemen Kinerja Guru," *Jurnal Terapan Teknologi Informasi* 4, No. 2 (2020),78.

3. Tujuan Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru bertujuan untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan hasil kerja guru sebelumnya dan memprediksi di masa yang akan datang. Menurut Syafarudin dalam Risnawati mengungkapkan secara teoritis bahwa tujuan penilaian guru digolongkan sebagai sifat evaluasi dan perkembangan.⁵⁴

Depdiknas dalam Ansori Ardiansyah menyebutkan bahwa tujuan penilaian kerja adalah membantu beberapa hal, sebagai berikut :⁵⁵

- a. Pengembangan profesi karier guru
- b. Cara meningkatkan kinerja guru
- c. Pengambilan kebijakan kinerja guru
- d. Penugasan yang lebih sesuai dengan karier guru
- e. Mengidentifikasi potensi guru untuk program *in- service training*
- f. Jasa bimbingan dan penyuluhan terhadap kinerja guru yang mempunyai masalah kinerja
- g. Penyempurnaan manajemen sekolah
- h. Penyediaan informasi untuk sekolah serta penugasan- penugasan.

⁵⁴ Muzakki Dan Soni Yuda Ariyanto, "Manajemen Strategik Dalam Penilaian Kinerja," *NUR EL-ISLAM: Jurnal Pendidikan Dan Sosial Keagamaan* 6, No. 1 (2019),175.

⁵⁵ Barnawi And Muhammad Arifiin, *Kinerja Guru Profesional*,40.

C. Implementasi Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Kepemimpinan transformasional merupakan motivasi dan dampak positif pada interaksi antara pemimpin dan bawahannya. Dengan perubahan yang baik, bawahannya siap untuk mengakui tugas yang diberikan oleh pemimpin tanpa rasa terganggu dan merasa terpenuhi, dalam menjalankan tanggungjawabnya. Tipe kepemimpinan ini mendorong para pegawainya untuk menghabiskan upaya ekstra dan mencapai apa yang mereka anggap mungkin bahkan bila nilai dan sistem nilai terkrisalisasi dalam masing-masing pribadi, maka kemajuan lembaga akan mudah untuk di capai.⁵⁶

Kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang para bawahannya yang telah ditetapkan dengan cara memperjelas peran dan tugas mereka. Kepemimpinan ini yang memotivasi para bawahannya, untuk mengesampingkan keuntungan mereka sendiri untuk membawa beberapa manfaat bagi organisasi dan dapat mempengaruhi bawahannya.⁵⁷

Implementasi kepemimpinan transformasional dapat diaplikasikan dalam organisasi cenderung berorientasi ke masa depan. Kepemimpinan ini lebih mengandalkan pertemuan visi misi yang dibangun, berdasarkan kesepakatan antara pemimpin dan bawahannya. Artinya ia lebih fokus

⁵⁶ Urip Triyono, *Kepemimpinan Transformasional Dalam Pendidikan* (Yogyakarta: Deepublish, 2019),93.

⁵⁷ Andi Dkk Hendrawan, "Peningkatan Kepemimpinan Transformasional Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb)," *Jurnal Bidang Sosial Humaniora Dan Ekonomi* 1, No. 1 (2020): 78–89, [Http://Repository.Urecol.Org/Index.Php/Proceeding/Article/View/949](http://Repository.Urecol.Org/Index.Php/Proceeding/Article/View/949).

menimbulkan visi untuk perubahan keorganisasian yang menciptakan nilai nilai dan aspirasi bahwa para pemimpin berbagi kepada bawahannya.⁵⁸

Peningkatan kinerja guru akan berpengaruh kualitas guru dalam lembaga pendidikan karena tenaga pendidik akan berkualitas dapat dilihat dari hasil kerja yang dihasilkan dalam pemenuhan beban kerja sesuai dengan kualitas yang telah disepakati bersama. Adanya kinerja guru dapat mendukung beberapa konsep yaitu motivasi kerja, etos kinerja, lingkungan kinerja, faktor tugas dan tanggungjawab serta adanya optimalisasi kinerja.⁵⁹

Kinerja guru dapat dilihat dari kemampuan guru dan keberhasilan guru dalam proses belajar mengajar yaitu, mempersiapkan rencana pembelajaran, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media dalam pembelajaran, dan melaksanakan evaluasi pembelajaran, sehingga dapat mencapai tujuan pembelajaran.⁶⁰

Keberhasilan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran akan mejadi lebih baik bila seorang guru memiliki lima hal yaitu, mempunyai komitmen pada siswa dan proses belajarnya, menguasai mendalam bahan mata pelajaran yang akan diajarkan serta cara mengajarnya dengan siswa, bertanggung jawab dan memantau hasil belajar siswa melalui evaluasi.⁶¹

⁵⁸ Umiarso, *Kepemimpinan Transformasional Profetik* (Jakarta: Prenemadia Grup, 2018),87-89.

⁵⁹ Abdul Aziz Hasibuan, "Analisis Faktor Faktor Peningkatan Kinerja Guru Dalam Pencapaian Kualitas Proses Pembelajaran Di Sekolah," *Al Amin :Jurnak Kajian Ilmu Dan Budaya Islam* 2, No. 2 (2019),150.

⁶⁰ Ratika Sari Dewi Et Al., "Kemampuan Profesional Guru Dan Motivasi Kerja," No. 1 (2018): 150–158.

⁶¹ I Made Darwis Wibawa, "Meningkatkan Kinerja Guru Dalam Menyusun Silabus Dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) Melalui Supervisi Kolegial" 3, No. 1 (2019): 66–71.

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan sebuah data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam penelitian ini menggunakan beberapa Teknik penelitian yang berhubungan dengan metode penelitian sebagai landasan konseptual. Adapun metode penelitian yang digunakan sebagai berikut:

A. Jenis Penelitian

Sesuai judul yang diangkat oleh peneliti yaitu implementasi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru, maka penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Menurut Sugiyono jenis penelitian kualitatif merupakan penelitian bertujuan menemukan pola hubungan bersifat interaktif, menemukan teori dan memperoleh pemahaman makna.⁶² Penelitian ini menggambarkan dan menganalisa kondisi yang ada khususnya tentang implementasi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo dengan menggunakan data yang ada.

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Adapun alasan peneliti menggunakan Penelitian kualitatif dengan metode deskriptif ini untuk memahami secara menyeluruh masalah, peristiwa ataupun fenomena yang sedang di pertimbangkan dengan menekan pada gambaran keseluruhan fenomena yang dikaji. Peneliti dapat memperoleh data baik

⁶² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Alfabeta:Bandung, 2018),19.

bagian dalam dan luar serta titik demi titik.⁶³ Peneliti bertujuan untuk menggambarkan, memaparkan serta menganalisa data yang diperoleh secara terperinci dan sesuai kondisi yang berada di SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo khususnya tentang kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian implementasi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru ini dilakukan di SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo yang berlokasi di jalan H.Syukur No.65, Sedati Gede Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo Jawa Timur. Alasan peneliti mengambil objek penelitian ini adalah karena kepemimpinan transformasional yang diterapkan pada guru, dan peneliti ingin mengetahui kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru.

C. Sumber Data

Sumber data merupakan bagian yang berhubungan dengan hasil penelitian. Sumber data dalam penelitian memanfaatkan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder yang diuraikan sebagai berikut:

1. Sumber Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber primer. Data primer merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan

⁶³ Mudjia Raharjo, *Perkuliahan Metodologi, Penelitian Program Doktor Manajemen Pendidikan Islam* (Malang: Pascasarjana UIN Maliki, 2010),35.

mengarahkan penelitian lapangan dengan mencari informan untuk menyelidiki item yang diteliti.⁶⁴

Informan adalah individu yang mengontrol informasi dan data, peneliti bertugas mewawancarai guna memperoleh data.⁶⁵ Data primer didapatkan dari perilaku informan yang berbentuk kata atau verbal berkaitan dengan kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang didapat dari data dan dokumentasi.⁶⁶ Data sekunder ini sebagai data pendukung serta melengkapi sumber data primer, pada data sekunder yang peneliti gunakan adalah langsung dari lokasi penelitian dari SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo. Terkait kepemimpinan transformasional selain itu juga dengan mencari referensi yang relevan seperti buku, jurnal, skripsi dan situs web lembaga yang berkaitan dengan meningkatkan kinerja guru.

D. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan suatu hal yang penting dalam penelitian, dengan teknik yang digunakan para peneliti untuk mengumpulkan data dan informasi yang bisa dipertanggungjawabkan. Maka penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

⁶⁴ Agus Setiawan, *Metodelogi Desain* (Yogyakarta: Arttex, 2018),40.

⁶⁵ Burhan Burgin, *Penelitian Kualitatif: Komunikasi Ekonomi, Kebijakan Publik, Dan Data Ilmu Sosial Lainnya* (Jakarta: Kencana, 2010),108.

⁶⁶ Wahyu Purhantara, *Metode Kualitatif Untuk Bisnis* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010),19.

1. Observasi

Dengan menggunakan metode observasi, pengamat harus fokus dalam mengamati kejadian, gerak atau proses secara objektif.⁶⁷ Observasi merupakan metode pengumpulan data yang dimana peneliti mencatat informasi yang sesuai disaksikan. Penyaksian ini bisa dengan melihat, mendengar, merasakan yang kemudian dicatat secara objektif.

Observasi dalam penelitian ini adalah melakukan pengamatan secara langsung terkait implementasi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru. Pengamatan ini dilakukan guna melihat kondisi riil bahwa sistem informasi sebagai salah satu bukti adanya meningkatkan kinerja guru.

Tabel 3. 1 Tabel Indikator Kebutuhan Observasi

NO	Kebutuhan Data
1	Implementasi Kepemimpinan Transformasional
2	Kinerja Guru

2. Wawancara

Wawancara adalah pengambilan data melalui komunikasi antara peneliti dengan narasumber. Dengan tujuan memperoleh data informasi yang sesuai yang di lapangan. Teknik pengumpulan data apabila peneliti ini melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang

⁶⁷ Salim And Haidir, *Penelitian Pendidikan: Metode Pendekatan Dan Jenis* (Jakarta: Kencana, 2009),99.

harus diteliti.⁶⁸ Agar hasil dari wawancara berhasil maka peneliti mendengarkan dengan baik dan mapu berinteraksi dengan baik, serta mampu memahami pertanyaan dengan baik jika narasumber belum memberikan cukup informasi dan data diinginkan.⁶⁹

Pada penelitian ini, peneliti melakukan wawancara kepala sekolah dan guru. Peneliti menggunakan metode ini untuk menggali data mengenai implementasi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo.

Tabel 3. 2 Indikator Data Wawancara

No	Informan	Kebutuhan Data
1.	Kepala Sekolah	a. Profil, visi misi sekolah b. Implementasi kepemimpinan transformasional c. Gambaran penerapan kepemimpinan transformasional
2.	Waka Kurikulum	a. Proses kepemimpinan transformasional b. Proses meningkatkan kinerja guru
3.	Guru	a. Proses penerapan kinerja guru b. Proses penerapan program guru

⁶⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Dan R& D* (Bandung: Alfabeta, 2015),137.

⁶⁹ Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif* (Yogyakarta: Sulu Media, 2019),219.

4.	Guru	<ul style="list-style-type: none"> a. Faktor meningkatkan kinerja guru b. Program kinerja guru
----	------	--

3. Studi Dokumentasi

Dokumentasi adalah pengumpulan data melalui dokumen yang umumnya berupa gambar. Peneliti disini berperan sebagai pengumpul data untuk dijadikan sebagai bahan penelitian. Metode penelitian ini digunakan untuk mendapatkan data terkait dengan implementasi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru

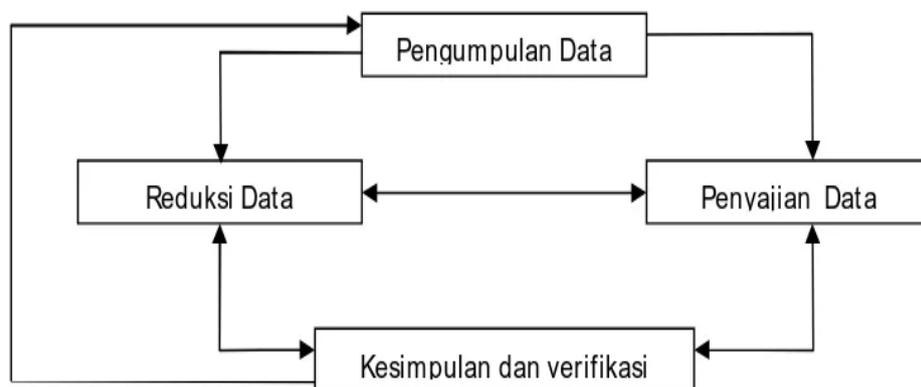
Adapun kebutuhan dokumentasi, antara lain:

Tabel 3. 3 Kebutuhan Data Dokumentasi

No.	Kebutuhan Data
1.	Profil Lembaga SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo
2.	Struktur Organisasi Lembaga SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo
3.	Data Guru SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo
4.	Dokumen Rencana kerja Sekolah
5.	Data Jumlah Guru SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo
6.	Dokumentasi Kegiatan Penelitian

E. Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik analisis model Miles Dan Huberman, mengemukakan bahwa analisis data dibagi menjadi empat Langkah, yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi data. Untuk mempermudah peneliti dalam menganalisis data menggunakan teknik model Miles dan Huberman. Berikut gambar teknik analisis data Miles dan Huberman :



Gambar 3. 1 Analisis Data oleh Miles dan Huberman

Komponen analisis data model ini dapat di jabarkan sebagai berikut.⁷⁰

1. Reduksi Data

Reduksi data adalah proses kegiatan pemilihan data dan pengelompokan data. Tujuan dilakukanya reduksi data supaya memudahkan pengelolaan data. Dengan cara demikian sehingga simpulan dapat ditarik dan diverifikasi. Setelah pengumpulan data kepemimpinan transformasional

⁷⁰ Yulianto Kadji, *Metode Penelitian Ilmu Administrasi* (Yogyakarta: Deepublish, 2012),158.

dalam meningkatkan kinerja guru, kemudian peneliti memilih, memusatkan, dan menyederhanakan data mengenai kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja di SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo. Dengan teknik tersebut peneliti tidak kesulitan dalam melakukan pengumpulan data.

2. Penyajian Data

Penyajian data merupakan usaha untuk mengumpulkan data yang terkoordinasi. Penyajian data ini bertujuan agar mempermudah peneliti untuk melihat gambaran secara keseluruhan atau bagian tertentu dari data penelitian dan memudahkan peneliti menyampaikan sebuah simpulan. Kemudian kepemimpinan transformasional dan meningkatkan kinerja guru terkumpul maka dilakukan penyajian data untuk mempermudah peneliti dalam memahami informasi dari lapangan penelitian.

3. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan adalah verifikasi data yang dilakukan selama proses penelitian berlangsung. Dimana proses sebuah penemuan baru yang belum pernah disimpulkan pada hasil penyajian data dari informasi dapat dianggap lebih mudah diakui. Peneliti membuat kesimpulan terkait implementasi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan guru yang diperoleh di SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo.

F. Keabsahan Data

Dalam penelitian ini, peneliti harus memperoleh informasi yang sah selama proses penelitian. Keabsahan data memandang data yang dinamis,

karena kesatuan yang tidak bisa di pisahkan sehingga memerlukan waktu yang panjang dalam keabsaan data ini

Pada penelitian ini menggunakan kreadibilitas dengan metode Teknik triangulasi sebagai mencocokkan sumber data, sebagai cara dan waktu, yaitu:⁷¹

1. Triangulasi sumber, dengan cara mencocokkan data yang telah didapat melalui beberapa sumber yang telah di deskripsikan sehingga memunculkan kesimpulan selanjutnya.
2. Triangulasi Teknik, dengan mengecek data kepada sumber yang sama dengan Teknik yang berbeda.
3. Triangulasi waktu, data yang dikumpulkan dengan Teknik wawancara di waktu pagi pada saat narasumber masih segar, akan memberikan data yang lebih valid sehingga lebih kredibel.

Ketiga cara triangulasi tersebut akan menjadi efektif dan hasil penelitian yang dirasa paling sesuai untuk diterapkan dibandingkan dengan Teknik yang lainya.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

⁷¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R& D* (Bandung: Alfabeta, 2017),274.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo berlokasi di jalan H. Syukur No.65, Desa Sedati Gede, Kecamatan Sedati, Sidoarjo, Jawa Timur. Sekolah dapat beroperasi atas izin dari dinas pendidikan kabupaten sidoarjo dan dibawah naungan majelis pendidikan dasar dan menengah pimpinan cabang Muhammadiyah sedati dan saat ini sekolah terakreditasi B. SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo merupakan amal usaha muhammadiyah dalam bidang pendidikan yang didirikan pada akhir tahun 2013 dan mendapat sertifikat akreditasi pada tahun 2018 oleh badan akreditasi nasional.⁷²

Visi SD Muhammadiyah 1 Sedati ini adalah menumbuhkan generasi robbani, berprestasi, sehat jasmani dan rohani. Sedangkan untuk mencapai visi dibutuhkan misi yang meliputi; (1) Melaksanakan pembelajaran berbasis life skill dan berkarakter, (2) Melakukan bimbingan secara efektif, efisien dan berdaya inovatif, (3) Memberikan pemahaman dan penghayatan terhadap ajaran agama islam berdasarkan al- quran dan hadist, (4) Menerapkan nilai dan membiasakan perilaku islami dalam

⁷² Dokumentasi “Profil Sd Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo”. Accessed Juli 10, 2022. <http://www.sdmusada.sch.id/>

aspek pembelajaran dan pendidikan sehari-hari, (5) Mengembangkan wawasan global dan kreatif yang berbasis ilmu pengetahuan dan teknologi, (6) Amar ma'ruf nahi mungkar, (7) Mewujudkan sistem manajemen yang dinamis, transparan dan akuntabel, (8) Mengadakan pendampingan sholat dhuhur terpusat bagi kelas 1 dan kelas 2.⁷³

2. Deskripsi Informan

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan selama kurang lebih tiga bulan, terhitung sejak bulan maret hingga mei 2022. Pada awal bulan maret peneliti melakukan kunjungan awal untuk menentukan lokasi yang sesuai dengan topik penelitian. Kemudian peneliti memutuskan untuk penelitian di SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo dengan memastikan ketepatan lembaga sebagai fokus penelitian. Selain itu peneliti membuat surat izin untuk melakukan penelitian di SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo.

Penelitian ini dilakukan dalam beberapa tahap. Tahap pertama, peneliti mengajukan surat perizinan kepada Waka Humas SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo. Tahap kedua, peneliti melakukan lanjutan penelitian yang memuat wawancara dan dokumentasi dalam beberapa hari. Pada proses wawancara terdapat empat informan yang dijadikan subjek penelitian guna memperoleh informasi supaya dapat

⁷³ Dokumentasi "Profil Visi dan Misi SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo". Accessed Juni 10, 2022. <http://www.sdmusada.sch.id/>

mencapai tujuan penelitian. Berikut informan yang terlibat dalam penelitian ini.

a. Informan 1 (Kepala Sekolah)

Informan pertama, yaitu bapak Dhani Harsyahyadi, S.HI. Beliau merupakan kepala sekolah SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo, dan wawancara dilakukan di SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo pada hari Kamis, 2 Juni 2022 pukul 07.30- 08.20 WIB bertempat di ruang kepala sekolah.

b. Informan 2 (Waka Kurikulum)

Informan kedua, yaitu Bapak Furqon, S.H. Beliau merupakan waka kurikulum SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo, dan wawancara dilakukan di SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo pada hari Selasa 31 Mei 2022 pukul 09-15-09.50 WIB bertempat di ruang kelas.

c. Informan 3 (Guru)

Informan ketiga yaitu, Ibu Eliya Safitri, S.Pd. Beliau merupakan guru di SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo. Wawancara dilakukan pada hari Selasa, 31 Mei 2022 pukul 10.00-10.30 bertempat di ruang kelas.

d. Informan 4 (Guru)

Informan keempat, yaitu Ibu Nurul Faidah, S.Pd. Beliau merupakan guru di SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo. Wawancara

dilakukan pada hari selasa 31 Mei 2022 pukul 10.30-11.00 bertempat di ruang kelas.

B. Temuan Penelitian

Temuan penelitian ini merupakan hasil yang diperoleh dari jawaban penelitian yang berisikan pembahasan jawaban atas pertanyaan yang ada dalam fokus penelitian di atas.

1. Implementasi Kepemimpinan Transformasional di SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo

a. Pengertian Implementasi Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan cara pemimpin dapat mengubah situasi, mengubah apa yang biasa dilakukan, memiliki tujuan, dan mampu menerapkan komponen perilaku kepemimpinan transformasional.⁷⁴

Dari pengertian tersebut maka SD Muhammadiyah 1 Sedati bisa menerapkan kepemimpinan transformasional dengan baik. Hal ini sesuai pernyataan Bapak Dhani Harsyahyadi, kepala sekolah SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo sebagai berikut:

“Implementasi kepemimpinan transformasional ini merupakan pelaksanaan dengan mengambil yang apa baik kemudian di kembangkan dengan memperbaiki apa yang perlu diperbaiki dan membutuhkan proses yang panjang sesuai dengan rencana kerja.”⁷⁵

⁷⁴ Renita Silvia Rahayu, “Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dasar Negeri,” *JMSP: Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan* 2, No. 3 (2018): 193.

⁷⁵ Hasil Wawancara dengan Dhani Harsyahyadi, Kepala Sekolah SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo, pada tanggal 2 Juni 2022.

Hal selaras juga disampaikan oleh Bapak Furqon (Waka Kurikulum) SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo sebagai berikut:

“Implementasi kepemimpinan transformasional ini merupakan gaya kepemimpinan yang mana mengidentifikasi adanya perubahan yang diperlukan dan mampu membuat visi sehingga dapat menciptakan perubahan.”⁷⁶

Sama halnya disampaikan oleh guru SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo sebagai berikut:

“Implementasi kepemimpinan transformasional kalau menurut saya merupakan penerapan dari pemimpin yang mampu memberikan motivasi atau pun memperdayakan bawahannya sehingga dapat bekerja sama dalam mencapai visi lembaga.”⁷⁷

“Implementasi kepemimpinan transformasional menurut saya berkaitan dengan pemimpin yang memberikan motivasi kepada bawahannya sehingga dapat bekerja sama dengan baik.”⁷⁸

Dari hasil wawancara dengan beberapa informan diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwasanya implementasi kepemimpinan transformasional di SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo menurut informan merupakan penerapan gaya kepemimpinan yang melibatkan semua elemen yang ada disekolah untuk bekerja sama sehingga mampu mewujudkan visi bersama.

b. Peruntukan Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional ini diperuntukan untuk semua elemen yang ada di sekolah ini. Hal ini diungkapkan oleh Bapak

⁷⁶ Hasil Wawancara dengan Furqon, Waka Kurikulum SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo, pada tanggal 31 Mei 2022.

⁷⁷ Hasil Wawancara dengan Eliyah Safitri, Guru SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo, pada tanggal 31 Mei 2022.

⁷⁸ Hasil Wawancara dengan Ibu Nurul Faidah selaku Guru SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo, pada tanggal 31 Mei 2022.

Dhani Harsyahyadi selaku kepala sekolah SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo sebagai berikut:

“Kepemimpinan transformasional ini diperuntukan semua elemen baik tenaga pendidik dan kependidikan sehingga mampu menciptakan lembaga pendidikan yang baik.”⁷⁹

Hal selaras juga disampaikan oleh Bapak Furqon(Waka Kurikulum SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo) sebagai berikut:

“Untuk gaya kepemimpinan transformasional ini di terapkan oleh semua guru yang ada dalam SD muhammadiyah 1 sedati Sidoarjo guna mewujudkan visi misi sekolah.”⁸⁰

Hal yang sama disampaikan oleh guru SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo sebagai berikut:

“Untuk kepemimpinan transformasional ini dilakukan atau diterapkan oleh semua guru yang ada. di SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo.”⁸¹

“Kepemimpinan transformasional ini diterapkan oleh semua elemen yang ada di SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo sehingga mencapai visi sekolah.”⁸²

Dari hasil wawancara dengan beberapa informan di atas, peneliti dapat menyimpulkan bawasanya semua elemen baik pendidik dan tenaga pendidikan yang ada di SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo menerapkan kepemimpinan transformasional.

c. Urgensi Kepemimpinan Transformasional

⁷⁹ Hasil Wawancara dengan Dhani Harsyahyadi, Kepala Sekolah SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo, pada tanggal 2 Juni 2022.

⁸⁰ Hasil Wawancara dengan Furqon, Waka Kurikulum SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo, pada tanggal 31 Mei 2022.

⁸¹ Hasil Wawancara dengan Eliyah Safitri, Guru SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo, pada tanggal 31 Mei 2022.

⁸² Hasil Wawancar dengan Nurul Faidah, Guru SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo, pada tanggal 31 Mei 2022.

Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahannya untuk berbuat baik dari apa yang dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan diri pada bawahannya sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Hal tersebut juga disampaikan oleh Bapak Dhani Harsyahyadi, selaku Kepala Sekolah SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo sebagai berikut:

“Urgensi dalam kepemimpinan transformasional ini dalam upaya memperbaiki sehingga menjadi lebih baik.”⁸³

Hal selaras dengan pernyataan dari Bapak Furqon selaku Waka Kurikulum SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo sebagai berikut:

“Kepemimpinan transformasional ini sebagai islah atau memperbaiki dalam upaya kinerja guru akan menjadi lebih baik lagi.”⁸⁴

Sama halnya dengan yang disampaikan oleh guru SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo sebagai berikut:

“Kepemimpinan transformasional ini sangat penting karena untuk memajukan sekolah, setiap guru memiliki motivasi dan pendapat dalam mewujudkan visi misi sekolah.”⁸⁵

“Pentingnya kepemimpinan ini dalam upaya agar sekolah bisa berkembang dan bekemajuan guna mewujudkan sekolah yang berkualitas.”⁸⁶

⁸³ Hasil Wawancara dengan Dhani Harsyahyadi, Kepala Sekolah SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo, pada tanggal 2 Juni 2022.

⁸⁴ Hasil Wawancara dengan Furqon, Waka Kurikulum SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo, pada tanggal 31 Mei 2022.

⁸⁵ Hasil Wawancara dengan Eliyah Safitri, Guru SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo, pada tanggal 31 Mei 2022.

⁸⁶ Hasil Wawancara dengan Nurul Faidah, Guru SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo, pada tanggal 31 Mei 2022.

Dari hasil wawancara dengan beberapa informan diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional di SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo ini sangat penting untuk diterapkan guna memperbaiki sumber daya manusia di sekolah ini.

d. Penerapan Kepemimpinan Transformasional

Dalam upaya menerapkan kepemimpinan transformasional ini dengan adanya visi yang menunjang dalam kegiatan sekolah. Untuk penerapannya sendiri visi sekolah dengan menumbuhkan generasi robbani, berprestasi, sehat jasmani dan rohani. Hal ini diungkapkan oleh Bapak Dhani Harsyahyadi, selaku kepala sekolah SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo Sebagai berikut:

“Untuk proses penerapannya sendiri sekolah memiliki program, yang mana program ini dapat menunjang visi sekolah misalnya kegiatan tahfid guna mewujudkan generasi penghafal alquran.”⁸⁷

Hal tersebut selaras dengan pernyataan dari Bapak Furqon selaku Waka Kurikulum SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo sebagai berikut:

“Penerapan kegiatan transformasional ini kaitanya dengan visi misi sekolah salah satunya adalah tahfidz. Dalam kegiatan ini sekolah mengikuti perlombaan tahfidz baik tingkat kecamatan, kabupaten dan nasional.”⁸⁸

Sama halnya disampaikan oleh Guru SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo sebagai berikut:

⁸⁷ Hasil Wawancara dengan Dhani Harsyahyadi selaku Kepala Sekolah SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo Pada hari Kamis 2 Juni 2022.

⁸⁸ Hasil Wawancara dengan Furqon, Waka Kurikulum SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo, pada hari Selasa 31 Mei 2022.

“Proses implmentasi dari kepemimpinan transformasional ini dengan adanya kegiatan misal perlombaan tahfidz guna mewujudkan misi sekolah.”⁸⁹

“Dalam penerapannya kepemimpinan transformasional ini kaitanya dengan visi misi sekolah misal kegiatan bimbingan tahfidz qur’an baik untuk guru maupun siswa.”⁹⁰

Dari hasil wawancara dengan beberapa informan diatas, peneliti menyimpulkan bawasanya penerpaan kepemimpinan transformasional ini dengan melakukan kegiatan kegiaatan yang menunjang visi misi sekolah.

e. Hambatan Implementasi Kepemimpinan Transformasional

Dalam pelaksanaan implementasi kepemimpinan transformasional ini juga pastinya memiliki hambatan dari segi sumber daya manusianya. Hal ini diungkapkan oleh Bapak Dhani Harsyahyadi, selaku Kepala Sekolah SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo sebagai berikut:

“Untuk hambatan ya dari gurunya karena transformasi tidak serta merubah apa yang didalamnya itu visi, sistem memang tidak bisa dirubah tapi sumber daya manusia bisa dirubah dengan membutuhkan proses.”⁹¹

Selaras dengan yang di sampaikan oleh Bapak Furqon selaku Waka Kurikulum sebagai berikut:

“Untuk hambatanya sendiri dari guru, setiap guru memiliki tugas dan tanggung jawab. Dalam hal ini kepala sekolah membentuk

⁸⁹ Hasil Wawancara dengan Eliyah Safiitri, Guru SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo, pada tanggal 31 Mei 2022.

⁹⁰ Hasil Wawancara dengan Nurul Faidah, Guru SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo, pada tanggal 31 Mei 2022.

⁹¹ Hasil Wawancara dengan Dhani Harsyahyadi, Kepla Sekolah SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo, pada tanggal 2 Juni 2022.

kabid atau kepala bidan dengan tujuan agar mudah dalam berkordinasi dan bermusyawarah.”⁹²

Hal yang selaras juga disampaikan oleh guru SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo sebagai berikut:

“Dalam hambatan pelaksanaan kepemimpinan transformasional ada ada pada sumber daya manusianya, karena kurangnya kordinasi dengan kepala sekolah sekolah maupun waka.”⁹³

“Kalau hambatanya sendiri kurang komunikasi antara guru dengan kepala sekolah sehingga terjadi kesalahpahaman.”⁹⁴

Dari hasil wawancara dengan beberapa informan diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa faktor sumber daya manusia mejadi sebab munculnya hambatan dalam implementasi kepemimpinan transformasional di SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo.

f. Manfaat Implementasi Kepemimpinan Transformasional

Implementasi kepemimpinan transformasional yang diterapkan akan memberikan manfaat yang diperoleh . di SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo untuk manfaat ini menjadi dua macam, yaitu dari guru dan sekolah. Hal tersebut diungkapkan oleh Bapak Dhani Harsyahyadi, Selaku Kepala Sekolah SD muhammadiyah 1 Sedati Sidorjo sebgai berikut:

“Untuk manfaat dari gurunya akan menjadi lebih baik dalam proses belajar mengajar sesuai dengan visi misi sekolah.sedangkan dari sekolah atau lembaga dapat meningkatkan kualitas sekolah

⁹² Hasil Wawancara dengan Furqon, Waka Kurikulum SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo, pada tanggal 31 Mei 2022.

⁹³ Hasil Wawancara dengan Eliyah Safitri, Guru SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo, pada tanggal 31 Mei 2022.

⁹⁴ Hasil Wawancara dengan Nurul Faidah Selaku Guru SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo, pada tanggal 31 Mei 2022.

sehingga mewujudkan visi misi sekolah dan untuk dakwah muhammadiyah lebih luas.”⁹⁵

Hal yang selaras diungkapkan oleh Bapak Furqon selaku Waka Kurikulum menjelaskan bahwa manfaat dari implemementasi kepemimpinan trasformasional akan berdampak SDM dan kualitas sekolah, hal ini disampaikan sebagai berikut:

“Manfaat dari kepemimpinan transformasional dari sisi guru ini akan meningkatkan kualitas dari pada guru itu sendiri sesuai visi misi sekolah. Sedangkan dari sekolah ini dapat menunjang visi misi sekolah dan program-program sekolah lebih realistis.”⁹⁶

Hal yang sama diungkapkan oleh Guru SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo sebagai berikut:

“Kalau manfaat untuk guru akan diterapkan kepemimpinan transformasional ini akan berdampak pada kualitas guru akan menjadi lebih baik.”⁹⁷

“Untuk manfaat dari sisi guru itu sendiri berdampak pada individunya bertambah lebih baik sehingga kualitas guru dalam proses kegiatan belajar mengajar berjalan dengan baik.”⁹⁸

2. Kinerja Guru di SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo

a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan suatu hal yang dihasilkan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan kemampuan, kecakapan, pengalaman, kesanggupan, dan sesuai dengan kompetensi keguruan.⁹⁹

⁹⁵ Hasil wawancara dengan Dhani Harsyahyadi, Kepala Sekolah SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo, pada tanggal 2 juni 2022.

⁹⁶ Hasil Wawancara Furqon, Waka Kurikulum SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo, pada tanggal 31 Mei 2022.

⁹⁷ Hasil Wawancara dengan Eliyah Safitri, Guru SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo, pada tanggal 31 Mei 2022.

⁹⁸ Hasil Wawancara dengan Nurul Faidah, Guru SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo, pada tanggal 31 Mei 2022.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Bapak Dhani Harsyahyadi, selaku Kepala Sekolah SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo sebagai berikut:

“Menurut saya kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan proses kegiatan mengajar dengan mempersiapkan rencana pembelajaran dll.”¹⁰⁰

Hal selaras disampaikan Bapak Furqon Selaku Waka Kurikulum SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo sebagai berikut:

“Untuk kinerja guru ini berkaitan dengan kompetensi guru artinya guru memiliki kinerja yang baik harus didukung dengan kompetensi yang baik.”¹⁰¹

Hal yang sama disampaikan oleh Guru SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo sebagai berikut:

“Menurut saya kinerja guru itu sendiri kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya dalam mengajar dikelas.”¹⁰²

“Untuk kinerja guru yang saya pahami hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang guru.”¹⁰³

b. Cara Meningkatkan Kinerja Guru

Cara dalam meningkatkan kinerja guru dengan melalui visi misi sekolah dan program peningkatan guru misalnya semacam pelatihan yang ditunjukkan kepada guru dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

⁹⁹ Muh Irsan Kasim, “Pengaruh Inovasi Dan Kreativitas Pengajaran Terhadap Kinerja Guru Di Sd Inspres Samata Kabupaten Gowa,” *Economics Bosowa Journal* 6, No. 1 (2020).

¹⁰⁰ Hasil Wawancara dengan Dhani Harsyahyadi, Kepala Sekolah SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo, pada tanggal 2 Juni 2022.

¹⁰¹ Hasil Wawancara dengan Furqon, Waka Kurikulum SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo, pada tanggal 31 Mei 2022.

¹⁰² Hasil Wawancara dengan Eliyah Safitri, Guru SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo, pada tanggal 31 Mei 2022.

¹⁰³ Hasil Wawancara dengan Ibu Nurul Faidah, Guru SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo, pada tanggal 31 Mei 2022.

Hal ini disampaikan oleh Bapak Dhani Harsyahyadi, selaku Kepala Sekolah SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo sebagai berikut:

“Dalam meningkatkan kinerja guru dengan memperjelas visi misi sekolah. Setiap guru harus memahami visi misi sekolah dengan dilakukanya pelatihan, pengarahan, desain kurikulum sampai dengan penampilan sekolah dan itu semua harus menjiwai dan menjadikan sekolah unggulan menumbuhkan generasi robbani, berprestasi, dan sehat jasmani dan rohani.”¹⁰⁴

Hal selaras disampaikan oleh bapak Furqon selaku Waka Kurikulum SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo sebagai berikut:

“Untuk peningkatan kinerja guru ini ada program dalam menunjang kinerja guru misalnya bimbingan tahfid qur’an untuk guru dengan menghadirkan guru khusus dalam bidang tahfid.”¹⁰⁵

Melalui pengalamannya Guru SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo, dalam peningkatan kinerja guru di sekolah dilakukan dengan pelatihan yang diadakan dalam penyataan sebagai berikut:

“Dalam upaya meningkatkan kinerja guru dengan adanya pelatihan guru dengan mendatangkan pemateri khusus sebagai upaya menunjang kualitas guru.”¹⁰⁶

“Upaya dalam meningkatkan kinerja guru dengan adanya pelatihan guru untuk memberi pemahaman kepada guru bagaimana mengajar yang baik, mengelola kelas dll.”¹⁰⁷

c. Proses Meningkatkan Kinerja Guru

¹⁰⁴ Hasil Wawancara dengan Bapak Dhani Harsyahyadi, Kepala Sekolah SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo, pada tanggal 2 Juni 2022.

¹⁰⁵ Hasil Wawancara dengan Bapak Furqon, Waka Kurikulum SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo, pada tanggal 31 Mei 2022.

¹⁰⁶ Hasil wawancara dengan Eliyah Safitri, Guru SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo, pada tanggal 31 Mei 2022.

¹⁰⁷ Hasil Wawancara dengan Ibu Nurul Faidah, Guru SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo, pada tanggal 31 Mei 2022.

Dalam upaya meningkatkan kinerja guru juga memerlukan proses yang didapat dari pelatihan- pelatihan dan program guru yang diikuti. Pada proses tersebut mereka menghasilkan sebuah produk yang nantinya untuk menunjang kegiatan proses kegiatan mengajar . hal tersebut disampaikan oleh Bapak Dhani Harsyahyadi, selaku Kepala Sekolah SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo sebagai berikut:

“Proses meningkatkan kinerja guru dengan mengikuti pelatihan yang mendukung kualitas pembelajaran dan juga mengaktifkan program- program guru yang ada.”¹⁰⁸

Hal yang selaras juga disampaikan oleh Bapak Furqon selaku Waka Kurikulum sebagai berikut:

“Dalam meningkatkan kinerja guru ini dengan adanya program guru misalnya disini ada program tahfidz dan pelatihan baca alqur’an guna mewujudkan visi misi sekolah.”¹⁰⁹

“Kaitanya dengan meningkatkan kinerja guru disini adanya pelatihan guru, setelah mengikuti pelatihan diharapkan mampu digunakan dalam proses pembelajaran.”¹¹⁰

“Prosesnya dalam meningkatkan kinerja guru ini dengan mengikuti pelatihan yang ada dan juga ada program guru yang nantinya dapat bermanfaat untuk guru tersebut.”¹¹¹

d. Urgensi Meningkatkan Kinerja Guru

Pentingnya meningkatkan kinerja guru dalam upaya menunjang visi misi sekolah, pengembangan SDM terkait kinerja, dan program

¹⁰⁸ Hasil Wawancara dengan Dhani Harsyahyadi, Kepala Sekolah SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo, pada tanggal 2 Juni 2022.

¹⁰⁹ Hasil Wawancara Dengan Bapak Furqon, Waka Kurikulum SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo, pada tanggal 31 Mei 2022.

¹¹⁰ Hasil Wawancara Dengan Ibu Eliyah Safitri, Guru SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo, pada tanggal 31 Mei 2022.

¹¹¹ Hasil Wawancara dengan Nurul Faidah, Guru SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo, pada tanggal 31 Mei 2022.

guru sehingga mewujudkan kualitas pada sekolah. Hal tersebut disampaikan Dhani Harsyahyadi selaku Kepala Sekolah SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo sebagai berikut:

“Menurut saya meningkatkan kinerja guru sangat penting karena dapat mengembangkan kualitas guru, visi misi sekolah, dan dakwah lebih luas.”¹¹²

Hal selaras disampaikan oleh Bapak Furqon selaku Waka Kurikulum SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo sebagai berikut:

“Salah satu pentingnya meningkatkan kinerja guru ini adalah kompetensi guru, melaksanakan program guru, dan mengembangkan SDM yang ada.”¹¹³

Sama halnya disampaikan oleh Guru SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo sebagai berikut:

“Untuk urgensi kinerja guru ini adalah dapat meningkatkan kualitas guru menjadi lebih baik, dengan demikian dapat mewujudkan visi misi sekolah tersebut.”¹¹⁴

“Menurut saya untuk mewujudkan visi misi sekolah maka perlu meningkatkan kualitas guru sehingga masyarakat beranggapan bahwa SD Muhammadiyah ini kualitas gurunya baik.”¹¹⁵

e. Manfaat Dari Meningkatkan Kinerja Guru

Kinerja guru yang berhasil ditingkatkan maka akan memberikan manfaat yang didapat. Untuk manfaat ini menjadi dua bagian, yaitu dari guru dan sekolah. Hal tersebut disampaikan oleh

¹¹² Hasil Wawancara dengan Dhani Harsyahyadi, Kepala Sekolah SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo, pada tanggal 2 Juni 2022.

¹¹³ Hasil Wawancara dengan Furqon, Waka Kurikulum SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo Pada Hari Selasa 31 Mei 2022.

¹¹⁴ Hasil Wawancara dengan Ibu Eliyah Safitri, Guru SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo, pada tanggal 31 Mei 2022.

¹¹⁵ Hasil Wawancara dengan Nurul Faidah, Guru SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo, pada tanggal 31 Mei 2022.

Bapak Dhani Harsyahyadi selaku Kepala Sekolah SD Muhammadiyah

1 Sedati Sidoarjo sebagai berikut:

“Manfaat dari guru kaitanya dengan meningkatkan kualitas guru yang didapat sehingga dapat mewujudkan visi misi sekolah, pengembangan SDM, dan skill guru dalam kegiatan belajar mengajar.”¹¹⁶

Hal selaras disampaikan oleh Bapak Furqon selaku Waka

Kurikulum SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo sebagai berikut:

“Menurut saya untuk manfaat ini ada dari guru maupun sekolah, dari guru ini dapat meningkatkan kualitas guru agar lebih baik. Sedangkan dari sekolah dapat meningkatkan mutu sekolah sehingga tercapai visi misi sekolah.”¹¹⁷

Hal yang sama disampaikan oleh Guru SD Muhammadiyah 1

Sedati Sidoarjo sebagai berikut:

“Kalau manfaatnya dapat melihat kemampuan guru dengan melaksanakan proses belajar mengajar misalnya dalam skill guru, rencana pembelajaran dll.”¹¹⁸

“Manfaat dari meningkatkan kinerja guru adalah kualitas guru akan lebih baik dalam proses kegiatan belajar mengajar.”¹¹⁹

f. Cara Mengatasi Permasalahan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Kegiatan tak terlepas dari masalah yang muncul, dalam mengatasi masalah yang dihadapi dengan cara yang baik dengan evaluasi dan musyawarah. Hal ini disampaikan Oleh Bapak Dhani

¹¹⁶ Hasil Wawancara dengan Dhani Harsyahyadi, Kepala Sekolah SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo, pada tanggal 2 Juni 2022.

¹¹⁷ Hasil Wawancara dengan Furqon, Waka Kurikulum SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo, pada tanggal 31 Mei 2022.

¹¹⁸ Hasil Wawancara dengan Eliyah Safitri, Guru SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo, pada tanggal 31 Mei 2022.

¹¹⁹ Hasil Wawancara dengan Ibu Nurul Faidah, Guru SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo, pada tanggal 31 Mei 2022.

Harsyahyadi selaku Kepala sekolah SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo sebagai berikut:

“Untuk mengatasi permasalahan baik dari guru pribadi maupun sekolah misalnya guru tersebut memiliki permasalahan pribadi dan masalah tersebut tidak perlu dibawah kesekolah, guru tersebut menyelesaikan masalahnya dirumah sehingga tidak mengganggu dalam proses pembelajaran sedangkan mengatasi masalah sekolah dengan diadakan evaluasi dan musyawarah .”¹²⁰

3. Implementasi Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo

a. Pengertian Implementasi Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Meningkatkan kinerja guru melalui kepemimpinan transformasional ini dapat dilihat saat mereka menerapkan kegiatan yang menunjang visi misi sekolah dan pembelajaran. Implementasi kepemimpinan ini diterapkan dengan tujuan mengembangkan kualitas guru, tercapainya visi misi sekolah. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Bapak Dhani Harsyahyadi, selaku Kepala sekolah SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo sebagai berikut:

“Menurut saya penerapan dari kepemimpinan transformasional yang sudah diterapkan di sekolah. Memberbaiki yang baik kemudian dikembangkan, kualitas kinerja guru, untuk mewujudkan visi misi sekolah menjadi baik.”¹²¹

¹²⁰ Hasil Wawancara dengan Bapak Dhani Harsyahyadi, Kepala Sekolah SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo, pada tanggal 31 Mei 2022.

¹²¹ Hasil Wawancara dengan Dhani Harsyahyadi, Kepala Sekolah SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo , pada tanggal 2 Juni 2022.

Hal selaras disampaikan oleh Bapak Furqon selaku Waka Kurikulum SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo sebagai berikut:

“Implmentasi terkait kepemimpinan transformasional ini mengidentifikasi adanya perubahan. Dengan adanya program program guru mampu meningkatkan kinerja guru, memanfaatkan kegiatan yag ada.”¹²²

b. Keterkaitan Kepemimpinan Transformasional Dengan Meningkatkan Kinerja Guru

Adapun keterkaitan implementasi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru ini terletak pada upaya pencapaian visi misi sekolah, kompetensi guru, dan program program guru dalam menujung kinerja guru. Hal tersebut disampaikan Bapak Dhani Harsyahyadi selaku Kepala Sekolah SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo sebagai berikut:

“Keterkaitanya lebih kepada pencapaian visi misi sekolah yaitu menciptakan generasi robbani, unggul dalam tahfidz, dan berprestasi. Dalam program guru ini juga ada program bimbingan tahfidz qur’an.”¹²³

Hal selaras disampaikan oleh Bapak Furqon selaku Waka Kurikulum sebagai berikut:

“Kaitanya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru dengan guru pada upaya menciptakan generasi robbani yang unggul di tahfidz dan berprestasi.”¹²⁴

c. Proses Implementasi Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

¹²² Hasil Wawancara dengan Furqon, Waka Kurikulum SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo, pada tanggal 31 Mei 2022.

¹²³ Hasil Wawancara dengan Dhani Harsyahyadi, Kepala Sekolah SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo, pada tanggal 2 Juni 2022.

¹²⁴ Hasil Wawancara dengan Furqon, Waka Kurikulum SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo, 31 Mei 2022.

Implementasi kepemimpinan transformasional ini diterapkan dengan harapan dapat meningkatkan kinerja guru untuk pencapaian visi misi sekolah maupun meningkatkan dan pengembangan kinerja guru. Hal tersebut disampaikan oleh Bapak Dhani Harsyahyadi selaku Kepala Sekolah SD Muhammadiyah 1 Sidoarjo sebagai berikut:

“Untuk penerapan ini ada program dalam menunjang visi misi sekolah dengan tujuan meningkatkan dan mengembangkan kompetensi guru yaitu dengan adanya pelatihan guru, tahfidz dan bimbingan baca alqur’an.”¹²⁵

Hal selaras disampaikan oleh Bapak Furqon selaku Waka kurikulum sebagai berikut:

“Upaya dalam meningkatkan kinerja guru yaitu dengan menunjang visi misi sekolah dan pengembangan kualitas guru dengan adanya program- program guru diharapkan meningkatkan kualitas guru maupun lembaga.”¹²⁶

d. Respon Guru Terkait Kepemimpinan Transformasional

Dari adanya kepemimpinann transformasional ini bermanfaat dan guru sangat mendukung dengan adanya gaya kepemimpinan transformasional. Hal tersebut disampaikan oleh Bapak Dhani Harsyahyadi selaku kepala sekolah SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo sebagai berikut :

“Guru sangat mendukung adanya gaya kepemimpinan seperti ini, dengan kepemimpinan ini diharapkan guru dapat meningkatkan

¹²⁵ Hasil Wawancara dengan Dhani Harsyahyadi, Kepala Sekolah SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo, pada tanggal Kamis 2 Juni 2022.

¹²⁶ Hasil Wawancara dengan Furqon, Waka Kurikulum SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo, pada tanggal 2 Juni 2022.

kinerjanya sesuai dengan kompetensi yang ada dan mengembangkan kemampuan melalui program guru.”¹²⁷

Hal yang selaras disampaikan oleh Bapak Furqon selaku Waka Kurikulum SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo sebagai berikut:

“Respon dari guru sangat mendukung dengan adanya kepemimpinan ini sesuai dengan program dan aturan yang ada sehingga dapat meningkatkan kinerja guru,”¹²⁸

e. Dampak Positif Terhadap Lembaga

Impelmentasi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru berdampak bagi SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo. Hal tersebut disampaikan oleh Bapak Dhani Harsyahyadi selaku kepala sekolah SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo sebagai berikut:

“Dengan diterapkannya kepemimpinan transformasional ini berdampak besar terhadap sekolah. Terkait dampaknya visi misi sekolah tercapai, kualitas guru, serta SDM yang maju.”¹²⁹

Hal selaras dengan pernyataan dari Bapak Furqon selaku kepala sekolah SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo sebagai berikut:

“Dampak untuk sekolah dapat menunjang kualitas sekolah, baik dan buruknya sekolah tidak lepas dari pemimpin itu sendiri. Dengan adanya program guru yang ada.”¹³⁰

f. Proses Evaluasi

¹²⁷ Hasil Wawancara dengan Dhani Harsyahyadi, Kepala Sekolah SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo Pada Hari Kamis 2 Juni 2022.

¹²⁸ Hasil Wawancara dengan Furqon, Waka Kurikulum SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo, pada tanggal 31 Mei 2022.

¹²⁹ Hasil Wawancara dengan Dhani Harsyahyadi, Kepala Sekolah SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo, pada tanggal 2 Juni 2022.

¹³⁰ Hasil Wawancara dengan Furqon, Waka Kurikukum SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo, pada tanggal 31Mei 2022.

Dalam kepemimpinan transformasional dan meningkatkan kinerja guru ini pastinya ada masalah yang muncul dan hambatan yang ada, sehingga perlunya dilakukan evaluasi. Hal tersebut disampaikan oleh Bapak Dhani Harsyahyadi, selaku, Kepala Sekolah SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo sebagai berikut:

“Proses evauasi ini dilakukan dengan musyawarah baik setiap pekan maupun tahunan, terkait kendala yang ada di kinerja guru dilakukan evaluasi dan yang mengevaluasi itu kepala sekolah dan bidang yang ada.”¹³¹

Hal yang selaras dengan pernyataan dari Bapak Furqon selaku Waka Kurikulum SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo sebagai berikut:

“Evaluasi yang dilakukan dengan musyawarah ada tekanan maupun tahunan, terkait evaluasi tekanan ini membahaas misalnya kendala proses pembelajaran selama sepekan sedangkan evaluasi tahunan membahas secara global baik lembaga maupun guru. Evaluasi ini melibatkan kepala sekolah dengan kepala bidang yang ada.”¹³²

C. Pembahasan Temuan Penelitian

Pada bagian ini peneliti akan menyampaikn hasil analisis data mengenai implementasi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo. Data akan disajikan sesuai deskripsi hasil penelitian di atas.

¹³¹ Hasil Wawancara dengan Dhani Harsyahyadi, Kepala Sekolah SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo, 2 Juni 2022.

¹³² Hasil Wawancara dengan Furqon, Waka Kurikulum SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo, pada tanggal 31 Mei 2022.

1. Kepemimpinan Transformasional di SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo

Kepemimpinan transformasional di dunia pendidikan merupakan salah satu pilihan kepala sekolah dalam memberi ide-ide baru, mengembangkan sekolah kearah kharismatik, dan mewujudkan visi misi sekolah. Untuk menggerakkan guru secara optimal sehingga mengajar secara inovatif. Kepala sekolah sebagai seorang pimpinan mampu membawa perubahan didalam lingkunganya mempunyai fungsi manager dan supervisor.¹³³

Ditemukan di lapangan hasil wawancara bahwa implmentasi kepemimpinan transformasional merupakan pelaksanaan dalam mewujudkan visi misi sekolah yang berkaitan dengan program program guru di sekolah sehingga tercapainya visi misi sekolah di SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo.

Implementasi kepemimpinan ini memiliki kakteristik yang dikemukakan oleh beberapa ahli. Bass dan Avolio mengemukakan karateristik kepemimpinan transformasional sebagai berikut:¹³⁴

a. *Idealized Influence*

¹³³ I Wayan Sukayana, "Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Supervisi Akademik Sekolah Kompetensi Padagogik,Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Kerthawisata Denpasar," *Jurnal Administasi Pendidikan Indonesia* 10, No. 2 (2019): 158.

¹³⁴ Khoirunnisaa' Dan Maunah, "Karakteristik Kepemimpinan Transformasional Di Lembaga Pendidikan Islam Tradisional Dan Modern." *Journal Of Educational Management* 3, No 2 (2021):31-42

Idealized influence mempunyai arti bahwa seorang pemimpin transformasional memiliki kepribadian yang baik. Dengan membentuk kepribadian yang baik di terapkan dengan memahami tujuan pendidikan. Dalam penerapan kegiatan yang berkaitan kepemimpinan transformasional di SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo ini kepala sekolah melaksanakan visi misi sekolah terkait program program guru dan pengembangan kompetensi SDM.

b. Inspirational Motivation

Inspirational motivation merupakan sifat seorang pemimpin yang mampu menerapkan kualitas yang tinggi akan sekaligus mendorong bawahanya untuk mencapai tujuan. Dalam pelaksanaan di SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo ini dengan dilaksanakanya program program guru, pelatihan guru, seminar pendidikan, keterampilan guru, dan sejenisnya, yang mampu mengembangkan kualitas guru sehingga tercapainya visi misi sekolah.

c. Intellectual Stimulation

Intellectual stimulation merupakan karakter pemimpin yang mampu mendorong bawahanya untuk memecahkan masalah dengan baik. Mampu menyelesaikan masalah dengan cara yang baru dan efektif dalam menyelesaikan masalah. Dengan kata lain, pemimpin mampu memberikan arahan kepada bawahanya untuk kreatif dan inovatif. Dalam pelaksanaanya di SD Muhammadiyah 1

Sedati Sidoarjo kepala sekolah membentuk kepala bidang dalam membantu tugasnya. Dalam upaya untuk menyelesaikan permasalahan di sekolah dengan musyawarah dengan harapan masalah yang ada bisa diselesaikan.

d. Individualized Consideration

Individualized consideration merupakan seorang pemimpin yang mampu memahami perbedaan individu para bawahannya. Pemimpin mampu menerima kritik dan saran dari bawahannya serta memberikan fasilitas berpendapat yang baik. Dalam pelaksanaannya di SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo pada setiap pekan maupun tahunan diadakan evaluasi bertujuan memperbaiki cara pembelajaran maupun lainnya. Dalam evaluasi tersebut kepala sekolah menerima aspirasi dari guru, serta memberikan fasilitas bagi guru dalam upaya mengembangkan kemampuannya.

Secara teori seseorang yang telah menerapkan kepemimpinan transformasional memiliki ciri- ciri. Adapun ciri- ciri tersebut seperti yang dikemukakan oleh Luthans sebagai berikut:

- a. Mengidentifikasi bahwa dirinya adalah agen perubahan
- b. Memiliki sifat pemberani
- c. Mempercayai orang lain
- d. Bertindak atas dasar nilai sistem
- e. Meningkatkan kemampuan secara terus menerus

- f. Memiliki kemampuan untuk menghadapi situasi yang rumit, tidak jelas, dan tidak menentu
- g. Memiliki visi misi ke depan

Dari Hasil wawancara ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional di SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo ini memiliki ciri ciri tentang penerapan kepemimpinan ini, kepala sekolah dan guru sebagai agen perubahan, memiliki keberanian,meningkatkan kemampuan dalam proses mengajar, mampu menyelesaikan masalah dengan musyawarah dan evaluasi, dan mewujudkan visi misi sekolah.

2. Kinerja Guru di SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh guru, yang di tunjukan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan profesinya. Kinerja guru tercemin dalam melaksanakan pembelajaran dengan baik di dalam kelas maupun luar kelas, administrasi sekolah, serta bimbingan dan layanan kepada siswa.¹³⁵

Ditemukan di lapangan berdasarkan hasil wawancara kinerja guru berkaitan dengan kemampuan guru dalam proses pembelajaran, program- program guru, dan kompetensi guru yang telah ditetapkan oleh undang undang tentang sistem pendidikan nasional kepada guru terkhusus di SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo.

¹³⁵ Kania Teja Utari, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru," *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 4, No. 2 (2019): 239.

Penilaian kinerja guru merupakan proses menimbang dalam melaksanakan tugas untuk melihat kualitas hasil guru dalam melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya. Penilaian kinerja harus berdasarkan kompetensi guru.

Dari hasil wawancara dan dokumentasi ditemukan bahwa guru di SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo memiliki kompetensi yang baik yang telah disesuaikan pada standar kompetensi yang berlaku pada undang undang tentang kompetensi guru. Di SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo ini sistem penilaian guru menggunakan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah .

Dalam tujuan penilaian guru bertujuan untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan kinerja guru sebelumnya dan kinerja guru di masa mendatang. Tujuan penilaian guru ini di golongan sebagai evaluasi dan perkembangan.¹³⁶

Dari hasil wawancara dan dokumentasi bawasanya tujuan dari penilaian kinerja guru di SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo dengan mewujudkan kualitas guru yang baik dengan adanya kompetensi guru maupun program- program guru sehingga dapat tercapainya visi misi sekolah.

¹³⁶ Laode Ismail Ahmad, "Konsep Penilaian Kinerja Guru Dan Faktor Yang Mempengaruhinya." Jurnal Manajemen Pendidikan Islam 1, No.1(2017):34.

3. Implementasi Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo

Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang memberikan motivasi dan dampak positif antara pemimpin dan bawahannya. Kepemimpinan ini mendorong bawahannya untuk melakukan tugasnya dengan baik untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kepemimpinan ini mengutamakan visi misi yang dibangun, sesuai kesepakatan anatar pemimpin dan bawahnya.¹³⁷

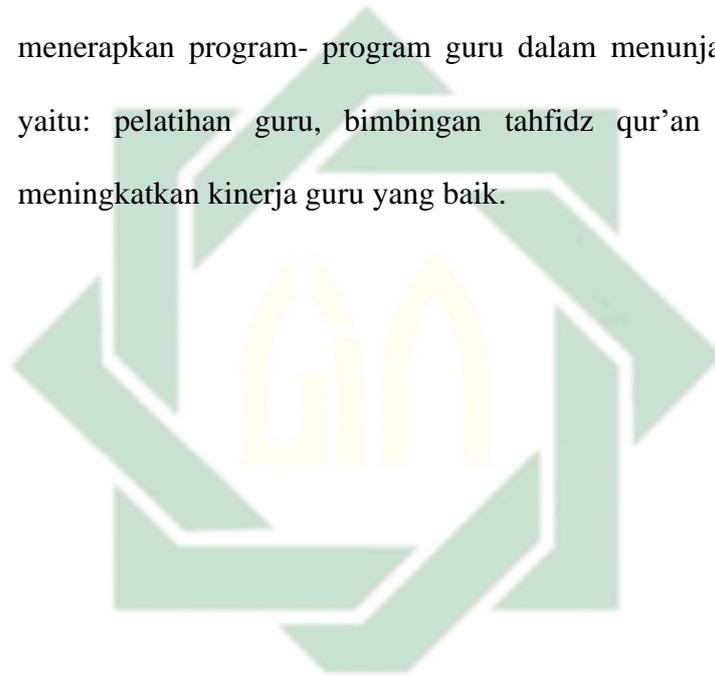
Dari hasil wawancara dan dokumentasi ditemukan Implementasi kepemimpinan transformasional di SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo terkait penerapan kepemimpinan transformasional ini dengan mengembangkan visi misi sekolah dengan menerapkan kepemimpinan transformasional dengan menumbuhkan generasi rabbani, berprestasi, sehat jasmani dan rohani. Dengan harapan dapat menjadi sekolah yang berkualitas dan tercapainya visi misi sekolah.

Peningkatan kinerja guru akan berpengaruh pada peningkatan kualitas pendidikan dalam sekolah karena kualitas guru dapat dilihat dari hasil kerja yang dihasilkan sehingga dapat meningkatkan kinerja guru sesuai dengan standar yang telah ditetapkan . adanya kinerja guru

¹³⁷ Urip Triyono, *Kepemimpinan Transformasional Dalam Pendidikan*.(Yogyakarta: Deepublish,2019), 93

ini didukung oleh beberapa faktor yaitu lingkungan kerja, etos kerja, dan optimalisasi kinerja.

Dari hasil wawancara dan dokumentasi ditemukan meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo ini kaitanya dengan kepemimpinan transformasional dengan menerapkan program- program guru dalam menunjang kinerja guru yaitu: pelatihan guru, bimbingan tahfidz qur'an sehingga dapat meningkatkan kinerja guru yang baik.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapat oleh peneliti mengenai penelitian yang berjudul implementasi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo. maka peneliti akan merumuskan kesimpulan antara lain sebagai berikut:

1. Implementasi kepemimpinan transformasional di SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo merupakan gaya kepemimpinan yang mengidentifikasi bahwa harus adanya perubahan yang diperlukan. Penerapan kepemimpinan transformasional ini kaitannya visi misi dengan tujuan dapat menciptakan perubahan dan memperbaiki kemudian dikembangkan. Melalui kepemimpinan ini diharapkan dapat menunjang visi misi sekolah dan mengembangkan kompetensi SDM. Kepemimpinan ini dapat diterapkan guna meningkatkan kualitas sekolah.
2. Meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo didapat melalui program program guru yang diikuti oleh guru. Sesuai dengan aturan yang berlaku tentang kompetensi yang ada, visi misi sekolah dapat menunjang kinerja guru. Selain itu guru melakukan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang berlaku. Sehingga dapat tercapainya kualitas sekolah tersebut.

3. Implementasi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo kaitanya dengan penerapan gaya kepemimpinan transformasional dengan visi misi sekolah yang jelas. Agar tercapainya visi misi tersebut perlu dengan adanya program guru atau pun kegiatan yang dapat menunjang kualitas guru tersebut sehingga kinerja guru menjadi lebih baik.

B. Saran

Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan, ternyata ada beberapa hal yang terjadi dalam implementasi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo sebagai berikut:

1. Untuk sekolah yaitu, SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai bahan masukan untuk menyempurnakan implementasi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo.
2. Untuk sekolah yaitu, guru lebih memanfaatkan program-program guru yang ada sehingga akan berdampak pada kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Aziz Hasibuan. "Analisis Faktor Faktor Peningkatan Kinerja Guru Dalam Pencapaian Kualitas Proses Pembelajaran Di Sekolah." *Al Amin :Jurnak Kajian Ilmu Dan Budaya Islam* 2, No. 2 (2019): 150.
- Ahmad Zubair, Ramabt Nur Sasongko And Aliman. "Manajemen Peningkatan Kinerja Guru." *Manajer Pendidikan* 11, No. 4 (2017): 305.
- Akbar, Luthfi, Dan Nani Imaniyati. "Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 4, No. 2 (2019): 176.
- Amelia Rahmi, Mulyadi. "Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Kaeyawan Pada Pt. Pln Banda Aceh." *Jurnal Ilman* 6, No. 1 (2018): 72–73.
- Anwar, Aswar. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Terhadap Kinerja Guru Di Smpn 1 Awangpone Kabupaten Bone." Uin Alauddin Makasar, 2018.
- Bakhtiar, Bakhtiar. "Kategori Kepemimpinan Transformational." *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam* 1, No. 1 (2019): 38–47.
- Barnawi And Muhammad Arifiin. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014.
- Burgin, Burhan. *Penelitian Kualitatif:Komunikasi Ekonomi,Kebijakan Publik, Dan Data Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana, 2010.

- Danim, Sudarawan. *Mejadi Komunitas Pembelajar: Kepemimpinan Transformasional Dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Daryanto. *Standar Kompetensi Dsn Penilaian Kinerja*. Yogyakarta: Gava Media, 2013.
- Dewi, Ratika Sari, Taufani C Kurniaitun, Universitas Pendidikan Indonesia, Kemampuan Profesional Guru, Dan Kinerja Mengajar Guru. “Kemampuan Profesional Guru Dan Motivasi Kerja,” No. 1 (2018): 150–158.
- E. Mulyasa. *Manajemen Berbasis Sekolah : Konsep, Strategi Dan Implementasi*. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya, 2004.
- Frans Mardi Hartono. *Paradigma Baru Manajemen Indonesia Menciptakan Nilai Dengan Bertumpu Pada Kebajikan Dan Potensi Insani*. Bandung: Pt Mizan Pustaka, 2009.
- Gary Yulk. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Indeks, 2005.
- Hakim, Noor. “Peranan Kepemimpinan Transformasional Disiplin Kerja Pegawai Pada Pt Indocement Tunggul Perkasa Tbk, Lembar.” 11. Mataram: Universitas Muhammadiyah Mataram, 2020.
- Haryono, Siswoyo. *Intisari Teori Kepemimpinan*. Bekasi: Pt.Inedia Personalia Utama, 2015.
- Hendrawan, Andi Dkk. “Peningkatan Kepemimpinan Transformasional Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb).” *Jurnal Bidang Sosial*

Humaniora Dan Ekonomi 1, No. 1 (2020): 78–89.

[Http://Repository.Urecol.Org/Index.Php/Proceeding/Article/View/949](http://Repository.Urecol.Org/Index.Php/Proceeding/Article/View/949).

Husain, Bactiar Arifudin. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang Email : Dosen01773@Unpam.Ac.Id Abstrak.” *Jurnal Semarak* 2, No. 3 (2019): 126–141.

Hutahaean, Wendy Sepmady. *Teori Kepemimpinan*. Malang: Ahlimedia Press, 2011.

Jonathan Sarwono. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Yogyakarta: Sulu Media, 2019.

Judge, Robbin. *Essetial Of Organizing Behavior*. Newyork: Pearson, 2017.

Kasim, Muh Irsan. “Pengaruh Inovasi Dan Kreativitas Pengajaran Terhadap Kinerja Guru Di Sd Inspres Samata Kabupaten Gowa.” *Economics Bosowa Journal* 6, No. 1 (2020).

Khoirunnisaa’, Khoirunnisaa’, Dan Binti Maunah. “Karakteristik Kepemimpinan Transformasional Di Lembaga Pendidikan Islam Tradisional Dan Modern.” *Managere: Indonesian Journal Of Educational Management* 3, No. 2 (2021): 31–42.

Lailatusaadah. “Upaya Peningkatan Kinerja Guru.” *Intelektualita* 3, No. 1 (2015): 17.

Laode Ismail Ahmad. “Konsep Penilaian Kierja Guru Dan Faktor Yang

Mempengaruhinya.” *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendiidikan Islam* 1, No. 1 (2017): 134.

Lian, Bukman. *Kepemimpinan Dan Kualitas Kinerja Pegawai*. Palembang: Noerfikrioffes, 2017.

Mohamad Rafdi Zhafari. “Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru.” Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2019.

Mudjia Raharjo. *Perkuliahan Metologi, Penelitian Program Doktor Manajemen Pendidikan Islam*. Malang: Pascasarjana Uin Maliki, 2010.

Muzakki, Muzakki, Dan Soni Yuda Ariyanto. “Manajemen Strategik Dalam Penilaian Kinerja.” *Nur El-Islam : Jurnal Pendidikan Dan Sosial Keagamaan* 6, No. 1 (2019): 171–182.

Nata, Natalia, Dan Melkyanus B.U. Kaleka. “Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dengan Pendekatan Individual Di Smpn 7 Nangapanda.” *Optika: Jurnal Pendidikan Fisika* 4, No. 1 (2020): 1–8.

Pestalozi, Doni. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keinovatifan Guru Sma Negeri Kota Lubuklinggau.” *:Journal Of Administration And Educational Management* 2, No. 1 (2019): 34.

Pianda. *Kinerja Guru*. Sukabumi: Cv Jejak, 2018.

Prayudi Ahmad. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap

Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai).” *Ahmad Prayudi* 6 (2020): 64–72. [Http://Ejournal.Lmiimedan.Net](http://Ejournal.Lmiimedan.Net).

Raihan. *Kepemimpinan Sekolah Transformatif*. Yogyakarta: Lkis, 2010.

Renita Silvia Rahayu. “Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dasar Negeri.” *Jmsp: Jurnal Manajmene Dan Supervisi Pendidikan* 2, No. 3 (2018): 193.

Rofiq, Chaerul. “Kepemimpinan Transformasional Dalam Lembaga Pendidikan Madrasah.” *Jurnal Penelitian Agama* 20, No. 2 (2019): 203–226.

Rosmaini, Rosmaini, Dan Hasrudy Tanjung. “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, No. 1 (2019): 1–15.

Salim And Haidir. *Penelitian Pendidikan: Metode Pendekatan Dan Jenis*. Jakarta: Kencana, N.D.

Samsu. *Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jambi: Pustaka, 2014.

Sari, Sevia Puspita. “Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai” 5, No. 2 (2019): 101–111.

Setiawan, Agus. *Metodelogi Desain*. Yogyakarta: Arttex, 2018.

Setiawan, Bahar Agus, Dan Abd. Muhith. *Transformational Leadership: Illustration In The Education Organization*. Depok: Rajawali Pers, 2013.

Shalahuddun. *Karakteristik Kepemimpinan Transformasional*, N.D.

Slameto. “Peningkatan Kinerja Guru Melalui Pelatihan Beserta Faktor Penentunya.” *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial* 27, No. 2 (2017).

Sobri Sutikno. *Pemimpin Dan Kepemimpinan: Tips Praktis Menjadi Pemimpin Yang Diidolakan*. Lombok: Holistica, 2015.

Solikin M. Juhro. *Transformational Leadership: Konsep, Pendekatan Dan Implikasi Dalam Pembangunan*. Jakarta: Bank Indonesia Institute, 2019.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Dan R& D*. Bandung: Alfabeta, 2015.

———. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R& D*. Bandung: Alfabeta, 2017.

———. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung, 2018.

Sukarman Purba, Dkk. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi Pendidikan*. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021.

———. *Kepemimpinan Pendidikan*. Sumatra Utara: Yayasan Kita Menulis, 2021.

Sukayana, I Wayan. “Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Supervisi Akademik Sekolah Kompetensi Pedagogik, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Kerthawisata Denpasar.” *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia* 10, No. 2 (2019): 158.

Sunardi, Sedy, Widodo Sunaryo, Dan Griet Helena Laihad. “Peningkatan

- Keinovatifan Melalui Pengembangan Kepemimpinan Transformasional Dan Efikasi Diri.” *Jurnal Manajemen Pendidikan* 7, No. 1 (2019): 740–747.
- Suprihatiningrum. *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi, Dan Kompetensi Guru*. Yogyakarta: Ar- Ruzz Media, 2014.
- Suryosukmono, Gerry. “Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Motivator Kinerja Pegawai Negeri Sipil.” *Management Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen* 15, No. 1 (2020): 1–18.
- Sutio Agustin. “Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Aliyah Dalam Meningkatkan Motivasi Guru (Studi Di Man 1 Kepahiang),” 2018.
- Tim Dosen. *Adminitasi Pendidikan*. Universitas Pendidikan Indonesia, N.D.
- Tun Huseno. *Kinerja Pegawai Di Tinjau Dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja*. Malang: Media Nusa Creative, 2015.
- Umiarso. *Kepemimpinan Transformasional Profetik*. Jakarta: Prenemadia Grup, 2018.
- Urip Triyono. *Kepemimpinan Transformasional Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish, 2019.
- Usman. *Majamen Peningkatan Kinerja Guru*. Bandung: Mutiara Ilmu, 2007.
- Uswatun Khasanah. *Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen Pendidikan Islam*. Surabaya: Cv. Jakd Publishing, 2018.

Utari, Kania Teja. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru.” *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 4, No. 2 (2019): 239.

Wahyu Purhantara. *Metode Kualitatif Untuk Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010.

Wahyuni Dinasari. “Sistem Informasi Manajemen Absensi Guru Berbasis Mobile (Studi Kasus: Sd Negeri 3 Tangkit Serdang.” *Jurnal Teknologi Dan Informasi* 1, No. 2 (2020): 52.

Wibawa, I Made Darwis. “Meningkatkan Kinerja Guru Dalam Menyusun Silabus Dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (Rpp) Melalui Supervisi Kolegial” 3, No. 1 (2019): 66–71.

Widodo Sunaryo. *Instrumen Pengukuran Gaya Kepemimpinan*. Bogor: Yayasan Warkat Utama, 2017.

Windy Puji, Umi Probeykti And Yetli Oslan. “Sistem Informasi Kinerja Guru.” *Jurnal Terapan Teknologi Informasi* 4, No. 2 (2020): 78.

Yulianti, 3. Heni. “Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di Sd Negeri 1 Simbarwaringin Kecamatan Trimurjo Kabupaten Lampung Tengah.” Uin Raden Intan Lampung, 2018.

Yulianto Kadji. *Metode Penelitian Ilmu Administrasi*. Yogyakarta: Deepublish, 2012.

“Undang Undang Republik Indonesia” Nomor 14 (N.D.).