

Skripsi siti rahmalinda turnitin

By Turnitin



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

4

**GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH
DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU SDIT ALHUSNIYAH
ISLAMIC SHCOOLS TEMBILAHAN KABUPATEN
INDRAGIRI HILIR**

SKRIPSI

*Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna mencapai gelar sarjana
Pendidikan (S.Pd) Pada Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam*



Disusun Oleh:

SITI RAHMALINDA
NIM. 602201010033

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM INDRAGIRI
TEMBILAHAN**

2026



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SITI RAHMALINDA
NIM : 602201010033
TTL : Pekan Kamis, 19 November 2000
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Pekerjaan : Mahasiswa

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SDIT Alhusniyah Islamic Shools benar karya saya asli kecuali yang dicantumkan sumbernya.

Apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dan kesalahan, maka hal tersebut sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan seperlunya.

Tembilahan, 05 Juli 2025
Saya yang menyatakan

SITI RAHMALINDA

Nim: 602201010033



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
3. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

PENGESAHAN TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Skripsi berjudul Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SDIT Alhusniyah Islamic Shools yang ditulis oleh saudara Siti Rahmalinda NIM 602201010033 Program Studi Manajemen Pendidikan Islam telah di perbaiki sesuai dengan permintaan tim penguji munaqasyah skripsi yang dilaksanakan pada 18 Juni 2026.

Tembilahan, 18 Juni 2026

TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua

Survani, S.Pd., M.Pd
NIDN. 1006079202

Sekretaris

Dr. Ali Murtopo, S. Sos.I.,M. Pd.I
NIDN. 1002128302

Penguji I

Dr. Nurmadiah, S. Pd. I., MA
NIDN. 1003068102

Penguji II

Dr. Irjus Indrawan, S.Pd. I., M.Pd
NIDN. 1009098602

Diketahui oleh,
Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam UNISI Tembilahan



Dr. Sofyan Sulaiman, SE. Sy.,M.S.I
NIDN. 1029038602



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

PERSETUJUAN MELAKSANAKAN RISET

Skripsi berjudul “Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SDIT Alhusniyah Islamic Shools” yang di tulis oleh saudari Siti Rahmalinda NIM 602201010033 Program Studi Manajemen Pendidikan Islam telah memenuhi persyaratan ilmiah dan disetujui untuk diajukan melakukan riset.

Tembilahan, 03 Juni 2025

Pembimbing I

Survani, S.Pd., M.Pd
NIDN. 1006079202

Pembimbing II

Dr. Ali Murtopo, S. Sos. I. M. Pd. I
NIDN. 1002128302



PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING AKADEMIK (PA)

Proposal Skripsi ini berjudul “Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SDIT Alhusniyah Islamic Shools”³ Yang ditulis oleh saudari Siti Rahmalinda NIM. 602201010033, Program studi Manajemen Pendidikan Islam telah memenuhi persyaratan ilmiah dan dapat disetujui untuk ke forum seminar.

Tembilahan, 10 November 2024

Penasehat Akademik

SURYANI, S.Pd., M.Pd

NIDN. 1006079202

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING AKADEMIK (PA)

Proposal Skripsi ini berjudul “Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SDIT Alhusniyah Islamic Shools” Yang ditulis oleh saudari Siti Rahmalinda NIM. 602201010033, Program studi Manajemen Pendidikan Islam telah memenuhi persyaratan ilmiah dan dapat disetujui untuk ke forum seminar.

Tembilahan, 10 November 2024
Penasehat Akademik

SURYANI, S.Pd., M.Pd
NIDN. 1006079202



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

MOTTO

5

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ ؕ وَإِذَا قِيلَ أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ؕ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya: “Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu:

'Berlapang-lapanglah dalam majelis', maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan:

'Berdirilah kamu', maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antarmu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat.

Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan,” (QS Al-Mujadilah: 11).





HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur yang mendalam ke hadirat Allah SWT, atas limpahan rahmat, hidayah, dan kekuatan yang diberikan-Nya selama proses penulisan skripsi ini, karya sederhana ini saya persembahkan kepada:

Ayahanda tercinta, Bapak Kamaruddin, dan Ibunda tersayang, Ibu Rita, di rumah kami yang penuh kasih di Jalan Lintas Pekan Kamis. Terima kasih atas doa, kerja keras, cinta, dan pengorbanan tanpa batas yang menjadi kekuatan terbesar dalam setiap langkah perjalanan hidupku.

Adik-adikku tersayang, Nuraini dan Nurma Heb'bah, yang selalu memberikan semangat, dukungan moral, dan menjadi tempat berbagi di kala suka maupun duka.

Semoga karya ini menjadi awal dari jalan kebaikan dan manfaat bagi semua. Aamiin.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
 2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
 3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
 4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
 5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

TRASLITERASI

1

Penulisan transliterasi Arab-Latin pedoman transliterasi berdasarkan keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 158 tahun 1987 dan No. 0543 b/U/1987 yang secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut:

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā'	B	-
ت	Tā'	T	-
ث	Śā'	Ś	S (dengan titik di atas)
ج	Jīm	J	-
ح	H(ā'	H(	H (dengan titik di bawah)
خ	Khā'	Kh	-
د	Dāl	D	-
ذ	Žāl	Ž	Z (dengan titik di atas)
ر	Rā'	R	-
ز	Zai	Z	-
س	Sīn	S	-
ص	Syīn	Sy	-
ض	S(ād	S(	S (dengan titik di bawah)
ط	D(ād	D(	D (dengan titik di bawah)
ظ	T(ā'	T(	T (dengan titik di bawah)
ظ	Z(ā'	Z(	Z (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	-
ف	Fā'	F	-
ق	Qāf	Q	-
ك	Kāf	K	-
ل	Lām	L	-
م	Mīm	M	-
ن	Nūn	N	-
و	Wāwu	W	-



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

هـ	Hā'	H	-
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Yā'	Y	Y

B. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan fokal rangkap atau diftong.

1. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab lambangnya berupa tanda atau harakat yang transliterasinya dapat diuraikan sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama	Contoh	Ditulis
اَ	Fath(ah	A	A		
اِ	Kasrah	I	I	مُنِيرَا	Munira
اُ	D(ammah	U	U		

2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap Bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama	Contoh	Ditulis
اِيْ	Fath(ah dan ya	Ai	a dan i	كَيْفَ	Kaifa
اَوْ	Kasrah	I	i	هَوْلَ	Haula

C. Maddah (vokal panjang)

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya sebagai berikut:

Fath(ah + Alif, ditulis ā	Contoh سَالَا ditulis Sāla
اَfath(ah + Alif maksūr ditulis ā	Contoh يَاسَعِيْ ditulis Yas'ā
اِKasrah + Yā' mati ditulis ī	Contoh مَاجِيْدْ ditulis Majīd
D(ammah + Wau mati ditulis ū	Contoh يَقُوْلُ ditulis Yaqūlu



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

D. Ta' Marbutah

1. Bila dimatikan, ditulis h:

هبة	Ditulis <i>hibah</i>
جزية	Ditulis <i>jizyah</i>

2. Bila dihidupkan karena berangkai dengan kata lain, ditulis t:

نعمة الله	Ditulis <i>ni'matullāh</i>
-----------	----------------------------

E. Syaddah (Tasydīd)

Untuk konsonan rangkap karena syaddah ditulis rangkap:

عدة	Ditulis <i>'iddah</i>
-----	-----------------------

F. Kata Sandang Alif + Lām

1. Bila diikuti huruf *qamariyah* atau *syamsiyah* ditulis al-

الرجل	Ditulis <i>al-rajulu</i>
الشمس	Ditulis <i>al-Syams</i>

G. Hamzah

Hamzah yang terletak di akhir atau di tengah kalimat ditulis apostrof.

Sedangkan hamzah yang terletak di awal kalimat ditulis alif. Contoh:

شيئ	Ditulis <i>syai'un</i>
تأخذ	Ditulis <i>ta'khuẓu</i>
أمرت	Ditulis <i>umirtu</i>

H. Huruf Besar

Huruf besar dalam tulisan Latin digunakan sesuai dengan ejaan yang diperbaharui (EYD).

Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat dapat ditulis menurut bunyi atau pengucapan atau penulisannya.

أهل السنة	Ditulis <i>ahlussunnah</i> atau <i>ahl al-sunnah</i>
-----------	--

I. Pengecualian

Sistem transliterasi ini tidak penulis berlakukan pada:

- Kata Arab yang sudah lazim dalam bahasa Indonesia, seperti: al-Qur'an
- Judul dan nama pengarang yang sudah dilatinkan, seperti Yusuf Qardawi
- Nama pengarang Indonesia yang menggunakan bahasa Arab, seperti Munir
- Nama penerbit Indonesia yang menggunakan kata Arab, misalnya al-bayan



ABSTRAK

4

Siti Rahmalinda, NIM: 602201010033, *Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SDIT Alhusniyah Islamic Shools, provinsi Riau*. Skripsi, Program studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Agama Islam Indragiri, Tembilahan 2025.

Penelitian ini mengkaji gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru SDIT Alhusniyah Islamic Shools, serta faktor pendukung dan penghambatnya, Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. *Pertama:* Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDIT Alhusniyah Islamic Shools dapat disimpulkan bahwa praktik kepemimpinan transformasional kepala sekolah terdapat dalam berbagai aspek manajerial dan kultural di sekolah. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pengarah kebijakan, tetapi juga menjadi inspirator dan fasilitator dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, kolaboratif, dan berorientasi pada kemajuan bersama. Hal ini terlihat dari keterlibatan aktif kepala sekolah dalam membina komunikasi dua arah, mendorong partisipasi guru dalam pengambilan keputusan, mendukung pengembangan kompetensi profesional, serta menciptakan budaya kerja yang positif. Dari sisi guru, penerapan Kurikulum Merdeka dijalankan dengan pendekatan yang terencana, adaptif, dan berfokus pada siswa. Guru menyusun tujuan pembelajaran yang terukur berdasarkan Capaian Pembelajaran dan Profil Pelajar Pancasila. Materi dan metode dirancang sesuai dengan fase perkembangan siswa serta karakteristik kelas, dengan menekankan pembelajaran aktif dan kontekstual. Dalam pelaksanaan pembelajaran, guru menunjukkan fleksibilitas tinggi, mengutamakan pemahaman siswa, serta menggunakan strategi seperti diskusi kelompok, proyek mini, dan reward untuk menjaga motivasi belajar. *Kedua:* Faktor pendukung utama adalah komitmen guru, dukungan dari yayasan dan orang tua, serta budaya kerja positif yang inklusif dan partisipatif. Sementara itu, tantangan muncul dari keterbatasan waktu, beban administrasi, rendahnya pemanfaatan teknologi oleh sebagian guru, dan proses membangun kesadaran kolektif terhadap visi sekolah jangka panjang. Meski demikian, kepala sekolah tetap optimis bahwa melalui komunikasi efektif, keteladanan, dan penguatan nilai-nilai Islami, semua hambatan tersebut dapat diatasi secara bertahap dalam upaya mewujudkan sekolah yang unggul dalam prestasi akademik dan pembentukan karakter.

Kata kunci: *Gaya Kepemimpinan, Transformasional, Kinerja Guru.*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.

Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan

peraturan yang berlaku di Indonesia.



خلاصة

سيأتي رحمة الله، الرقم الجامعي: ٦٠٢٢٠١٠١٠٠٣٣، أسلوب القيادة التحويلية لمدير المدرسة في تحسين أداء المعلمين في مدرسة الحسنية الإسلامية، محافظة ريو. رسالة تخرج، برنامج إدارة التعليم الإسلامي، كلية العلوم الدينية الإسلامية، جامعة إندراجيري الإسلامية، تمبلهان، ٢٠٢٥م.

أولاً: يمكن الاستنتاج أن القيادة التحويلية لمدير المدرسة في تحسين أداء المعلمين في مدرسة SDIT الحسنية الإسلامية تتجلى في مختلف الجوانب الإدارية والثقافية في المدرسة. حيث لا يقتصر دور مدير المدرسة على توجيه السياسات، بل يتعدى ذلك ليكون مصدر إلهام وميسراً في خلق بيئة تعليمية محفزة، تعاونية، وموجهة نحو التقدم الجماعي. يتضح ذلك من خلال مشاركة المدير الفعالة في بناء التواصل ثنائي الاتجاه، وتشجيع مشاركة المعلمين في اتخاذ القرار، ودعم تطوير الكفاءات المهنية، وخلق ثقافة عمل إيجابية.

من جانب المعلمين، يتم تنفيذ منهاج "كوريكولوم ميرديكا" بمنهجية مخططة، مرنة، ومتمركزة حول الطالب. يقوم المعلمون بوضع أهداف تعليمية قابلة للقياس بناءً على "نتائج التعلم" و"ملف الطالب البانشاسيلي". يتم تصميم المحتوى والأساليب التعليمية بما يتناسب مع مرحلة تطور الطالب وخصائص الصف، مع التركيز على التعلم النشط والسياقي. في تنفيذ التعليم، يُظهر المعلمون مرونة عالية، ويعطون الأولوية لفهم الطالب، ويستخدمون استراتيجيات مثل المناقشات الجماعية، المشاريع المصغرة، والمكافآت للحفاظ على دافع الطلاب.

ثانياً: العوامل الداعمة الرئيسية تشمل التزام المعلمين، ودعم المؤسسة التعليمية وأولياء الأمور، بالإضافة إلى ثقافة عمل إيجابية، شاملة، ومشاركة. أما التحديات فتتمثل في ضيق الوقت، العبء الإداري، انخفاض استخدام التكنولوجيا من قبل بعض المعلمين، وصعوبة بناء الوعي الجماعي تجاه رؤية المدرسة طويلة المدى. ومع ذلك، يظل مدير المدرسة متفانلاً بأن هذه العقبات يمكن التغلب عليها تدريجياً من خلال التواصل الفعال، والقوة الحسنة، وتعزيز القيم الإسلامية، في سبيل تحقيق مدرسة متميزة في الإنجاز الأكاديمي وتكوين الشخصية.

الكلمات المفتاحية: أسلوب القيادة، التحويلية، أداء المعلم.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Universitas Islam Indragiri

ABSTRACT

Siti Rahmalinda, Student ID: 602201010033 *The Transformational Leadership Style of the School Principal in Improving Teacher Performance at SDIT Alhusniyah Islamic Schools, Riau Province Undergraduate Thesis, Islamic Education Management Study Program, Faculty of Islamic Religious Sciences, Indragiri Islamic University, Tembilahan, 2025.*

This study examines the transformational leadership style of the principal in improving the performance of teachers at SDIT Alhusniyah Islamic Schools, as well as the supporting and inhibiting factors influencing its implementation. The research instruments used in this study were observation, interviews, and documentation. First, the transformational leadership style of the principal in improving teacher performance at SDIT Alhusniyah Islamic Schools can be concluded as being reflected in various managerial and cultural aspects of the school. The principal not only acts as a policy director but also serves as an inspirator and facilitator in creating a conducive, collaborative, and progress-oriented learning environment. This is evident in the principal's active involvement in fostering two-way communication, encouraging teacher participation in decision-making, supporting professional competency development, and promoting a positive work culture. From the teachers' perspective, the implementation of the Merdeka Curriculum is carried out with a planned, adaptive, and student-centered approach. Teachers formulate measurable learning objectives based on the Learning Outcomes (Capaian Pembelajaran) and the Pancasila Student Profile. Learning materials and methods are designed according to the developmental phase and characteristics of the students, with an emphasis on active and contextual learning. In classroom implementation, teachers demonstrate high flexibility, prioritize student understanding, and utilize strategies such as group discussions, mini projects, and rewards to maintain learning motivation. Second, the main supporting factors include teacher commitment, support from the foundation and parents, as well as a positive, inclusive, and participative work culture. On the other hand, challenges arise from limited time, administrative workload, the low utilization of technology by some teachers, and the ongoing process of building collective awareness of the school's long-term vision. Nevertheless, the principal remains optimistic that through effective communication, exemplary leadership, and the reinforcement of Islamic values, these obstacles can be gradually overcome in the effort to realize a school that excels both in academic achievement and character development.

Keywords: Leadership Style, Transformational, Teacher Performance



3

KATA PENGANTAR

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.

Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan

peraturan yang berlaku di Indonesia.

Puji syukur penulis haturkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa karena berkat

limpahan rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyusun skripsi ini tepat

pada waktunya. Skripsi ini berjudul tentang Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SDIT Alhusniyah Islamic

Shools. Dalam penyusunan Skripsi ini, penulis banyak mendapat tantangan dan

hambatan akan tetapi dengan bantuan dari berbagai pihak tantangan itu bisa teratasi.

Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. H. Najamuddin Lc., MA. selaku Rektor Universitas Islam Indragiri

Tembilahan.

2. Dr. Sofyan Sulaiman, SE.,SY.,M. Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam.

3. Dr. Maimunah, S.Ag.,M.Pd.I. selaku ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indragiri.

4. Suryani, S.Pd., M.Pd. selaku dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan, saran dan masukan-masukan sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan sesuai waktu yang diharapkan.

5. Dr. Ali Murtopo, S.Sos.I.,M.Pd.I. selaku dosen pembimbing II yang telah banyak berperan dalam memberikan arahan penulis dalam penulisan skripsi ini dan juga yang telah meluangkan waktunya untuk penulis dalam memeriksa hasil penelitian yang penulis lakukan sehingga dapat juga selesai dengan waktu yang diharapkan.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

6. Seluruh dosen-dosen fakultas Ilmu Agama Islam yang telah memberikan Ilmu, nasehat dan bimbingan selama proses akademik penulis.
7. Terimakasih untuk saudara dan keluarga dan terimakasih untuk teman-temanku semua, untuk bantuan yang diberikan, terimakasih untuk selalu mendukung dan menyemangati hingga terselesaikan skripsi ini.

Semoga kebaikan bapak dan ibu serta teman-teman mendapatkan limpahan dari Allah SWT, penulis menyadari bahwa dalam pembuatan dan penulisan skripsi ini memiliki banyak kekurangan sehingga dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi kesempatan, Aamiin.

Penulis

SITI RAHMALINDA
NIM: 602201010033



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN.....	Error! Bookmark not defined.
PENGESAHAN TIM PENGUJI MUNAQASYAH	i
PERSETUJUAN MELAKSANAKAN RISET	ii
REKOMENDASI PEMBIMBING	Error! Bookmark not defined.
PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING AKADEMIK (PA)	iv
MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
ABSTRAK	xi
خلاصة	xii
ABSTRACT	xiii
DAFTAR ISI	xvi
41 BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Tinjauan Teoritis.....	8
B. Kajian terdahulu	33
BAB III METODE PENELITIAN	41
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	41
B. Waktu dan Tempat Penelitian	42
C. Data dan Sumber Data	42
D. Objek dan Subjek Penelitian	43
E. Teknik Pengumpulan Data	44
F. Teknik Keabsahan Data	45
G. Teknik Analisis Data	46



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	49
A. Penyajian Data Umum	49
B. Penyajian Data Khusus	63
C. Pembahasan	77
D. Keterbatasan Penelitian	131
BAB V PENUTUP	134
A. Kesimpulan	134
B. Saran	135

DAFTAR PUSTAKA





1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
 2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
 3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
- Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan adalah usaha sadar untuk membangun potensi peserta didik agar memiliki nilai-nilai agama, dapat mengendalikan diri dan kepribadian, berakhlak mulia, memiliki kecerdasan serta dapat memberikan keterampilan yang bermanfaat untuk masyarakat dan orang-orang sekitar. Dalam hal ini, pendidikan dapat diukur dari sejauh mana mutu dihasilkan. Mutu itu sendiri didapat dari pemenuhan standar pendidikan nasional, yaitu isi, proses, kompetensi lulusan, pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian pendidikan.

Menurut Mohd. Ansyar, ada 3 faktor penentu kualitas atau mutu pendidikan, yaitu pendidik, kurikulum dan pimpinan.¹ Oleh karena itu dibutuhkan kerja sama dari ketiga unsur tersebut untuk dapat memenuhi tercapainya Standar Pendidikan Nasional. Realita saat ini, pendidikan terus mengalami perubahan pada program, namun tidak ada pembenahan pada pemimpin dan pendidik. Sehingga program yang ditetapkan tidak mampu di implementasikan. Pada dasarnya persoalan mutu pendidikan tidak dapat dikaji secara keseluruhan, karena persoalan tersebut telah memiliki aturan yang ditetapkan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

² Namun salah satu cara yang dapat mempengaruhi peningkatan mutu yaitu dengan perubahan pada kepemimpinan kepala sekolah. ² Pimpinan dalam dunia pendidikan disebut sebagai kepala sekolah, yang memiliki peran penting dalam mempengaruhi, mengatur, mengkoordinasi, mengawasi dan membimbing semua yang ada di sekolah untuk mencapai tujuan bersama.

Salah satu gaya kepemimpinan adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai kepemimpinan yang melibatkan perubahan dalam organisasi. Kepemimpinan ini juga didefinisikan sebagai kepemimpinan yang mempunyai visi, keahlian retorika, dan pengelolaan kesan yang baik dan mampu menggunakannya untuk mengembangkan ikatan emosional yang kuat dengan bawahannya. Inti dari kepemimpinan transformasional adalah dapat membawa perubahan didalam ² iklim lingkungan kerja maupun prestasi kinerja bawahan. Pemimpin semacam ini mempunyai kemampuan untuk membawa perubahan yang sangat besar terhadap individu maupun organisasi dengan terus memotivasi dan saling berkomunikasi agar pencapaian dapat tercapai dengan maksimal.

⁸ Kepemimpinan transformasional secara tegas mempengaruhi bawahan, perintis, dan asosiasi, terutama dalam pengaturan globalisasi yang sedang berlangsung, ketika iklim esensial asosiasi dengan elemen yang sangat tinggi, peningkatan, kerumitan, dan persaingan telah melalui berbagai perubahan. Lingkungan organisasi brioksi cocok untuk penerapan kepemimpinan tranfomasional, terutama untuk menyelesaikan sejumlah isu strategis organisasi.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Kepemimpinan transformasional berkontribusi pada perkembangan budaya organisasi, peningkatan organisasi kinerja, dan penciptaan budaya kolaborasi.⁸

Bahkan mungkin untuk menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional pada akhirnya menghasilkan peningkatan kondisi spiritual, sosial, dan ekonomi semua komponen organisasi.²

² Peran kepala sekolah yang memiliki potensi sebagai pemimpin, imam dan pemangku kepentingan sekolah disebut juga sebagai penggerak dalam sebuah sistem, apabila penggerak tidak berjalan secara optimal maka akan berdampak buruk pada sekolah tersebut. Maka tidak heran apabila ada sekolah yang semula buruk, namun berubah menjadi sekolah favorite dan diminati banyak orang. Hal tersebut dikarenakan kepala sekolah berperan efektif dalam menggerakkan komponen sekolah lainnya, untuk bersinergi dalam menggapai peningkatan mutu dan keberhasilan sekolah.³

²⁶ Paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala sekolah harus mengetahui tugas-tugas yang harus ia laksanakan. Di dalam meningkatkan mutu pendidikan secara garis besar, ruang lingkup kepala sekolah dapat diklasifikasikan ke dalam dua aspek pokok, yaitu pekerjaan di bidang administrasi sekolah dan pekerjaan berkenaan dengan pembinaan profesional kependidikan. Kepala sekolah dituntut untuk menampilkan kemampuan membina kerja sama

⁶⁷ Neni Rohaeni, *Model Kepemimpinan transformasional cisma bagi kepala sekolah*, (Bandung: Indonesia 32 mas Grup, 2023), h. 11.

³ Agus Wibowo, *Manager Leader Sekolah Masa Depan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), h. 2-3.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

¹¹ dengan seluruh personel dalam iklim terbuka yang bersifat kemitraan serta meningkatkan partisipasi aktif dari orang tua murid. Dengan demikian, kepala sekolah bisa mendapatkan dukungan penuh setiap program kerjanya. Keterlibatan kepala sekolah dalam proses pembelajaran, siswa lebih banyak dilakukan secara langsung, yaitu melalui pembinaan terhadap para guru dan upaya penyediaan sarana belajar yang dilakukan.⁴

² Kepala sekolah dituntut untuk menjadi orang yang dapat diandalkan oleh siapapun yang berada pada sekolah tersebut, baik dalam menentukan kebijakan, pengambilan keputusan, pembuatan strategi ataupun membuat program yang akan dijalankan di sekolah. Salah satu yang dapat ditingkatkan oleh kepala sekolah adalah meningkatkan kinerja guru agar sekolah lebih maju dan lebih baik lagi. Namun tak jarang saat ini kepala sekolah kurang memperhatikan kinerja guru yang berjalan, lebih banyak terfokus pada pembangunan gedung, pengadaan buku dan pengadaan guru sehingga peningkatan kinerja guru menjadi terabaikan. Ketidakpedulian ini dapat ditangani dengan memperhatikan kepemimpinan kepala sekolah sebagai supervisor.

Sebelum penelitian mengenai kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SDIT Alhusniyah Islamic Shools dilakukan, kondisi lapangan menunjukkan adanya dinamika dalam upaya peningkatan kinerja guru. ⁷ Kepala sekolah sebagai pemimpin utama memiliki tanggung jawab besar dalam



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

menciptakan lingkungan pendidikan yang mendukung proses pembelajaran yang efektif dan efisien. Namun, berdasarkan observasi awal, terdapat variasi dalam penerapan kebijakan dan program yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru, yang tampaknya belum maksimal terwujud dalam praktik sehari-hari.

Di satu sisi, beberapa guru dan siswa menunjukkan respon positif terhadap inovasi-inovasi pembelajaran yang didorong oleh kepala sekolah. Mereka terinspirasi oleh visi dan motivasi yang diberikan, khususnya dalam hal penggunaan teknologi dan metode pembelajaran yang lebih interaktif. Di sisi lain, masih terdapat beberapa kendala, seperti keterbatasan fasilitas, kurangnya dukungan dari beberapa pihak, serta adanya resistensi terhadap perubahan, yang dapat menghambat efektivitas kepemimpinan transformasional yang diterapkan.

Kondisi lapangan ini memberikan gambaran awal mengenai kompleksitas situasi di SDIT Alhusniyah Islamic Shools dan pentingnya penelitian lebih lanjut untuk memahami bagaimana kepala sekolah menerapkan kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Penelitian ini juga akan mengidentifikasi faktor-faktor penghambat dan pendukung yang berperan dalam proses tersebut, sehingga dapat memberikan rekomendasi yang lebih tepat dalam mengatasi tantangan yang ada di lapangan. Oleh karena itu, maka penulis akan mengambil penelitian yang berjudul “Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SDIT Alhusniyah Islamic Shools”.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

39

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDIT Alhusniyah Islamic Shcools?
2. Bagaimana kinerja guru di SDIT Alhusniyah Islamic Shcools?
- 25 3. Apa faktor penghambat dan pendukung dalam kepemimpinan transformasional kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di SDIT Alhusniyah Islamic Shcools?

12

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam meningkatkan kinerja guru di SDIT Alhusniyah Islamic Shcools. Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDIT Alhusniyah Islamic Shcools.
2. Untuk mendiskrisikan bagaimana kinerja guru di SDIT Alhusniyah Islamic Shcools.
- 25 3. Untuk mendeskripsikan Apa faktor penghambat dan pendukung dalam kepemimpinan transformasional kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di SDIT Alhusniyah Islamic Shcools.

44



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
3. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

³ D. Manfaat Penelitian

1. Secara praktis

a. Menjadi bahan masukan bagi kepala sekolah SDIT Alhusniyah Islamic Shcools ³ Kabupaten Indragiri Hilir.

b. Sebagai bahan kajian dan pertimbangan bagi guru dan kepala sekolah dalam ⁹ membahas kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDIT Alhusniyah Islamic Shcools.

³ 2. Secara Teoritis

a. Menjadi bahan kajian dan pertimbangan bagi peneliti lanjutan yang berminat pada masalah yang sama.

b. Sebagai kajian dan khazanah manajemen sekolah khususnya di SDIT Alhusniyah Islamic Shcools.

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Teoritis

1. Gaya Kepemimpinan

Persoalan kepemimpinan memiliki usia yang sama tuanya dengan sejarah manusia. Sesuai prinsip "*Primus Inter pares*" dimana dalam setiap lingkungan masyarakat, organisasi formal maupun non formal selalu ada seseorang yang dianggap "lebih dari yang lain", kemudian diangkat dan dipercaya untuk mengatur yang lain. Istilah kepemimpinan, dalam kamus bahasa Indonesia berasal dari kata "pimpin yang mempunyai arti "dibimbing". Sedangkan kata pemimpin itu sendiri mempunyai makna "orang yang memimpin." Jadi kepemimpinan adalah cara untuk memimpin.

وَذَا قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّىْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِيْهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ
قَالَ اِنِّىْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ

Artinya : Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, "Aku hendak menjadikan khalifah di bumi." Mereka berkata, "Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?" Dia berfirman, "Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui." (QS. Al-Baqarah Ayat 30).⁵

⁵ QS:al-Baqarah/2:30



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Sedikitnya terdapat empat alasan mengapa seorang pemimpin dibutuhkan. *Pertama*, secara alamiah manusia butuh untuk diatur. *Kedua*, dalam beberapa situasi seorang pemimpin perlu tampil mewakili kelompoknya. *Ketiga*, sebagai tempat pengambil alihan resiko apabila terjadi tekanan terhadap kelompoknya. *Keempat*, sebagai tempat untuk meletakkan kekuasaan.⁶

Kepemimpinan atau *leadership* termasuk kelompok ilmu terapan atau *applied sciences* dari ilmu-ilmu sosial sebab prinsip-prinsip dan rumusan-rumusannya bermanfaat untuk meningkatkan kesejahteraan manusia. Sebagai langkah awal untuk mempelajari dan memahami segala sesuatu yang berkaitan dengan aspek-aspek kepemimpinan dan permasalahannya maka perlu dipahami terlebih dahulu makna atau pengertian dari kepemimpinan melalui berbagai perspektif.⁷

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan/kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama. Aspek kepemimpinan menurut Stogdill ialah fokus dari proses kelompok, penerimaan kepribadian seseorang, seni memengaruhi, alat untuk memengaruhi, suatu tindakan perilaku, bentuk dari ajakan (persuasi), bentuk dari relasi yang kuat,

⁶ Maimunah, *Kepemimpinan dalam Perspektif Islam dan Dasar Konseptualnya*, Jurnal Al-Afkar Vol. V, Nomor.1, 2017, h. 60

⁷ Suwanto, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), h. 5

alat untuk mencapai tujuan akibat dari interaksi peranan yang diferensial, dan pembuat struktur perilaku.⁸

Menurut Gary Yukl *Leadership is the process of influencing other to understand and agree about what needs to be done and how it can be done effectively, and the process of facilitating individual and collective efforts to accomplish the shared objectives* (Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju tentang apa yang perlu dikerjakan dan bagaimana tugas itu dapat dilakukan secara efektif, dan proses memfasilitasi usaha individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama).⁹

Kepemimpinan adalah penyatu paduan, cita-cita dan semangat kebangsaan dalam mengatur, mengendalikan dan mengelola rumah tangga keluarga maupun organisasi. Menurut John C. Maxwell pemimpin adalah pengaruh. Kepemimpinan adalah suatu kehidupan yang mempengaruhi kehidupan lain. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat dikemukakan beberapa pengertian kepemimpinan (*leadership*) yang mudah dipahami sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan adalah proses pengaruh sosial dalam hubungan interpersonal, penetapan keputusan, dan pencapaian tujuan.

⁸ *Ibid.*, h. 5

⁹ *Ibid.*,





1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

b. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi perilaku orang lain ke arah pencapaian tujuan.¹⁰

Dari aspek definisi tersebut, terdapat tiga komponen penting dalam kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

1) Pengaruh

Kepemimpinan adalah pengaruh; dimana kepemimpinan terjadi karena adanya proses pengaruh. Pemimpin mempengaruhi bawahan atau pengikut kearah yang diinginkan.

2) Legitimasi

Kepemimpinan adalah legitimasi: dimana legitimasi merupakan pengakuan/penguken atau pengesahan kedudukan pemimpin, dan legitimasi juga merupakan posisi formal dari kekuasaan (power) dalam organisasi. Pemimpin yang memiliki legitimasi institusional atau legitimasi personal dapat mempengaruhi atau memerintah bawahan pengikut, dan bawahan/pengikut rela dipengaruhi dan diperintah oleh pemimpin yang memiliki legitimasi. Bawahan/pengikut melaksanakan perintah dengan baik.

3) Tujuan

Kepemimpinan adalah pencapaian tujuan; dimana pemimpin berurusan dengan tujuan tujuan yaitu: (1) tujuan individu. (2) tujuan

¹⁰ Soekarso dan Iskandar Putong, *Kepemimpinan Kajian Teoritis dan Praktis*, (Jakarta: Buku & Artikel Karya Iskandar Puton), h. 14



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
 2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
 3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
 4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
 5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

kelompok, dan (3) tujuan organisasi. Pemimpin dipandang individu menurut kepuasan individu dalam melaksanakan perintahnya. Dan pemimpin harus dapat mengusahakan.¹¹

Teori kepemimpinan dikemukakan oleh H. Wiranto yang menyebutkan bahwa teori kepemimpinan meliputi: (1) *traits theory*, (2) *environmental theory*, (3) *personal situation theory*, (4) *interaction-expectation theory*, (5) *humanistic theory*, dan (6) *exchange theory*.¹² Sedangkan Ermaya, mengemukakan bahwa teori kepemimpinan meliputi: (1) teori genetis, (2) teori sosial, (3) teori ekologis dan (4) teori sifat dan perangai. Hampir sejalan dengan Ermaya, Moekijat memerinci teori kepemimpinan meliputi: (1) teori genetis, (2) teori sosial dan (3) teori ekologis.¹³

Pandangan lain tentang pengelompokan teori kepemimpinan dikemukakan oleh John Adair yang mengemukakan bahwa teori kepemimpinan dapat dikelompokkan menjadi tiga yaitu:

- a. Ancangan kualitas, mendasarkanancangannya terhadap kelebihan dan ciri-ciri tertentu yang dimiliki seorang pemimpin.
- b. Ancangan situasional, yaitu berpendirian bahwa situasi tertentu dapat membentuk kepeimpinan seseorang.

¹¹ *Ibid*, h. 14

¹² H. Wiranto, *Pemimpin Adiluhung Genealogi Kepemimpinan Kontemporer*, (Jakarta Selatan: Mizan Publika, 2016), h. 27

¹³ Ermaya Suradinata, *Pemimpin dan Kepemimpinan Pemerintah*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2017), h. 45



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

c. Ancangan kelompok, memandang kepemimpinan seseorang adalah dilahirkan oleh fungsi kebutuhan kelompok.¹⁴

Kedua gugus teori tersebut dalam praktiknya dapat saling mendukung. Teori tentang asal-usul kepemimpinan meliputi tiga pandangan dasar. *Pertama*, berpandangan bahwa seseorang hanya dapat menjadi pemimpin yang efektif, karena yang bersangkutan dilahirkan dengan bakat-bakat kepemimpinan atau disebut sebagai pandangan "*leaders are born*". *Kedua*, memiliki pendirian bahwa kepemimpinan seseorang dapat dibentuk, dipelajari, dan dikembangkan melalui pelbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan yang terarah dan intensif, yang disebut sebagai pandangan "*leaders are made*". *Ketiga*, berpandangan bahwa kepemimpinan seseorang pada dasarnya dibentuk oleh tiga aspek pembentuk kepemimpinan yang meliputi:

- a. Bakat yang dibawa sejak lahir
- b. Pendidikan dan pelatihan kepemimpinan yang terarah, intensif, dan berkelanjutan,
- c. Kesempatan menduduki, mempraktikkan, dan mengembangkan bakat dan kemampuan kepemimpinan yang dimiliki seseorang.¹⁵

Ada macam-macam power dalam teori kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

¹⁴ John Adair, *Menjadi Pemimpin Efektif: Pengertian Kepemimpinan; Pengembangan Kemampuan Memimpin; Pengembangan Diri Sebagai Pemimpin*, (Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo; 2018), h. 55

¹⁵ *Ibid*, h. 100



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

a. Legitimate Power

Legitimate Power ada karena jabatan. Sifatnya temporer, orang yang punya jabatan formal otomatis akan memperoleh power dalam membuat keputusan. Namun, power ini otomatis hilang ketika seseorang sudah selesai pada jabatan tersebut dan biasanya relatif cepat dilupakan orang, kecuali jabatan-jabatan puncak tertentu.

Kekuasaan ini timbul pada diri seseorang karena ia memiliki posisi sebagai pejabat pada struktur organisasi formal. Orang ini memiliki kekuasaan resmi untuk mengendalikan dan menggunakan sumber daya yang ada dalam organisasi. Kekuasaannya meliputi kekuatan untuk memaksa dan memberi imbalan. Anggota organisasi biasanya akan mendengarkan dan melaksanakan apa yang dikatakan oleh pemimpinnya, karena ia memiliki kekuasaan formal dalam organisasi yang dipimpinnya.

b. Expert Power

Power ini didapat berkat keahlian, keahlian ini terbentuk secara perlahan, yang mana jika ditekuni semakin lama-semakin kuat. Sikapnya tidak temporer. Bahkan ketika seseorang selesai membangun keahliannya, power ini tidak langsung menghilang.

Kekuasaan ini timbul pada diri seseorang karena ia memiliki keahlian, keterampilan atau pengetahuan khusus dalam bidangnya. Misalnya seorang ahli komputer yang bekerja di lembaga pendidikan,



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

atau seorang karyawan yang memiliki kemampuan menggunakan 2 atau 3 bahasa internasional, akan memiliki expert power karena sangat dibutuhkan oleh lembaga pendidikannya.¹⁶

Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun tidak nampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang.

Gaya Kepemimpinan adalah penilaian ASN (Aparatur Sipil Negara) Kementerian Pertahanan terhadap seni atau cara memimpin dari atasan/pimpinan di Unit Kerja/Satuan Kerjanya di Kementerian Pertahanan untuk mengarahkan seluruh sumber daya organisasi dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Kementerian yang dinilai oleh ASN Kementerian Pertahanan, yang akan diukur melalui 4 (empat) indikator, yakni: pengaruh idealis (*idealized influence*), inspirasi motivasi (*inspirational motivation*), simulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan pertimbangan individual (*individual consideration*).¹⁷

Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi

¹⁶ Maria Merry Marianti, *Kekuasaan dan Taktik Mempengaruhi Orang Lain Dalam Organisasi*, Jurnal Administrasi Bisnis Vol.7, No.1 Tahun 2011, h. 48

¹⁷ Andrias Pong Bija, dkk, *Employeeengagement (Pengaruh Gaya Kepemimpinan Budaya Kerja, dan Kepuasan Kerja*, (Jawa Tengah: Lakeisha, 2019), h. 101



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

sebagai hasil kombinasi dan falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi bawahannya. Sehingga gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi. Pendekatan perilaku kepemimpinan merupakan revisi atau penyempurnaan dari pendekatan/teori sifat.¹⁸

Dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan, maka akan berlangsung aktivitas kepemimpinan. Apabila aktivitas tersebut dipilah-pilah, maka akan terlihat gaya kepemimpinan dengan polanya masing-masing. Gaya kepemimpinan tersebut merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu:

- a. Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan pelaksanaan tugas.
- b. Gaya kepemimpinan yang berpola pada pelaksanaan hubungan kerja sama.
- c. Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan hasil yang dicapai.¹⁹

¹⁸ Marsam, *Pengaruh Gaya kepemimpinan, kompetensi dan komitmen terhadap kinerja pegawai pada unit pelaksana teknis (UPT)*, (Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media, 2020), h. 10

¹⁹ Joao Muni, *Aspek-Aspek Desentralisasi Teori dan Aplikasi State Border Governance*, (Yogyakarta: Qiara, 2019), h. 100



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

2. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

a. Gaya Otokratis

Ungkapan yang paling menggambarkan gaya kepemimpinan otokratis adalah "Lakukan apa yang saya katakan." Umumnya, seorang pemimpin otokrasi percaya bahwa dia adalah orang terpintar di meja dan tahu lebih banyak daripada yang lain. Mereka membuat semua keputusan dengan sedikit masukan dari anggota tim.

Pendekatan perintah dan kontrol ini adalah tipikal gaya kepemimpinan di masa lalu, tetapi tidak terlalu cocok dengan bakat masa kini. Itu tidak berarti bahwa gayanya mungkin tidak sesuai dalam situasi tertentu. Misalnya, Anda dapat terjun ke dalam gaya kepemimpinan otokratis ketika keputusan penting perlu dibuat saat itu juga, dan Anda memiliki pengetahuan paling banyak tentang situasinya, atau ketika Anda berurusan dengan anggota tim yang tidak berpengalaman dan baru dan tidak ada waktu untuk menunggu agar anggota tim terbiasa dengan peran mereka.

b. Gaya Demokratis

Macam gaya kepemimpinan berikutnya yaitu gaya demokratis. Para pemimpin demokrasi lebih cenderung bertanya "Bagaimana menurut Anda?" Mereka berbagi informasi dengan karyawan tentang apapun yang mempengaruhi tanggung jawab pekerjaan mereka. Mereka juga mencari pendapat karyawan sebelum menyetujui keputusan akhir.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Ada banyak keuntungan dari gaya kepemimpinan partisipatif ini. Dampaknya menimbulkan kepercayaan dan meningkatkan semangat tim dan kerja sama dari karyawan. Ini memungkinkan kreativitas dan membantu karyawan tumbuh dan berkembang. Gaya kepemimpinan demokratis membuat orang melakukan apa yang Anda ingin lakukan tetapi dengan cara yang mereka *inginkan*.

c. Gaya Afiliasi

Macam gaya kepemimpinan selanjutnya yaitu gaya afiliasi. Frasa yang sering digunakan untuk mendeskripsikan jenis kepemimpinan ini adalah "Orang yang diutamakan". Dari semua gaya kepemimpinan, pendekatan kepemimpinan afiliatif adalah pendekatan pemimpin yang dekat dengan pribadi orang-orang. Seorang pemimpin yang mempraktikkan gaya ini memperhatikan dan mendukung kebutuhan emosional anggota tim. Pemimpin berusaha untuk membuka jalur pipa yang menghubungkan dia dengan tim.

Pada akhirnya, gaya ini adalah tentang mendorong harmoni dan membentuk hubungan kolaboratif dalam tim. Ini sangat berguna, misalnya, dalam meredakan konflik diantara anggota tim atau meyakinkan orang selama masa stres.

d. Gaya Laissez-Faire

Macam gaya kepemimpinan laissez-faire berada di ujung berlawanan dari gaya otokratis. Dari semua gaya kepemimpinan, yang



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

satu ini melibatkan paling sedikit pengawasan. Anda bisa mengatakan bahwa pemimpin gaya otokratis berdiri teguh seperti batu dalam masalah, sementara pemimpin laissez-faire membiarkan orang berenang mengikuti arus.

Di permukaan, seorang pemimpin laissez-faire mungkin tampak mempercayai orang untuk mengetahui apa yang harus dilakukan, tetapi yang ekstrim, seorang pemimpin yang tidak terlibat mungkin akan tampak menyendiri. Meskipun bermanfaat memberi orang kesempatan untuk melebarkan sayapnya, dengan tidak adanya arah, orang tanpa disadari mungkin tersesat ke arah yang salah, menjauh dari tujuan kritis organisasi.

Gaya ini dapat berhasil jika Anda memimpin karyawan yang sangat terampil dan berpengalaman, yang dapat memulai sendiri dan termotivasi. Untuk menjadi yang paling efektif dengan gaya ini, pantau kinerja tim dan berikan umpan balik rutin.

e. Gaya Transformasional

Macam gaya kepemimpinan transformasional sering kali diidentifikasi sebagai gaya tunggal yang paling efektif. Para pemimpin ini cenderung cerdas secara emosional, energik, dan penuh gairah. Mereka tidak hanya berkomitmen untuk membantu organisasi mencapai tujuannya, tetapi juga membantu anggota kelompok memenuhi potensi mereka.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ini menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dan kepuasan kelompok yang lebih baik daripada gaya kepemimpinan lainnya. Satu studi juga menemukan bahwa kepemimpinan transformasional menyebabkan peningkatan kesejahteraan diantara anggota kelompok.

Indikator Kepemimpinan Transformasional

Menurut A Nur Insan terdapat 4 Indikator Kepemimpinan Transformasional, diantaranya:

- a. *Konsiderasi individu (Individual consideration)*, Terdiri dari sub indikator:
 - 1) Mendengarkan dan memahami.
 - 2) Membimbing dan melatih.
 - 3) Membantu tim mencapai aktualitas diri.
- b. *Stimulasi Interktual (Interllectual stimulation)*, Terdiri dari sub indikator:
 - 1) Cerdas.
 - 2) Kreatif dan inovatif.
 - 3) Mendorong tim mempelajari dalam menyelesaikan setiap masalah.
- c. *Motivasi inspirasi (Inspirational influence)*, Terdiri dari sub indikator:
 - 1) Memiliki standar tinggi dalam bekerja dan berkarya.
 - 2) Membangkit optimisme dan antusiasme.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

3) Motivasi dan menginspirasi.

d. Pengaruh ideal (*indealized influence*) Terdiri dari sub indikator:

- 1) Mempunyai Integritas.
- 2) Bisa Menjadi role model.
- 3) Memberi visi dan *sense of mission*.²⁰

Dampak kepemimpinan transformasional dalam organisasi menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional sangat penting untuk fungsi organisasi. Ia menegaskan bahwa sejumlah penelitian telah menunjukkan hasil dari kepemimpinan transformasional, yakni dapat meningkatkan kinerja organisasi secara signifikan, secara positif dihubungkan dengan orientasi pemasaran jangka panjang dan kepuasan pelanggan, membangkitkan komitmen para anggota terhadap organisasi, meningkatkan kepercayaan pekerja dalam manajemen dan perilaku keseharian organisasi, meningkatkan kepuasan kerja melalui pekerjaan dan pemimpin dan dapat mengurangi stress para pekerja dan meningkatkan kesejahteraan.²¹

Burke dkk (dalam Hugo, et al. meneliti hubungan antara perilaku kepemimpinan di dalam tim dengan hasil kinerja tim. Hasil yang ditemukan adalah dari 50 studi empiris sampai pada tahun 2004, hanya tiga pembelajaran organisasi yang dimasukkan sebagai variabel hasil dan sembilan dari

²⁰ A. Nur Insan, *Kepemimpinan Transformasional*, (Makassar: Alfabeta, 2017), h. 20.

²¹ Olga Epitropika, *What is? Transformational Leadership*. Inggris: Institut of Work Psychology University of Sheffield (2001), h. 1.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

penelitian tersebut meneliti hubungan antara kepemimpinan transformasional dan pembelajaran organisasi.

Dari sejumlah penelitian terbaru, Aragon-Correa dkk. dalam Hugo, et al. menggunakan data dari 408 perusahaan besar Spanyol dan menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memfasilitasi kemampuan anggota organisasi untuk menciptakan dan menggunakan pengetahuan.²²

Hasil penelitian terdahulu tentang kepemimpinan transformasional menjelaskan bahwa dampak dari model kepemimpinan ini mampu mendorong para kolega untuk berkembang sehingga menimbulkan semangat belajar yang tinggi dalam meningkatkan mutu pembelajaran (oleh Peter Senge, hal ini disebut sebagai “*learning organization*”).²³

Menurut Tony dan Marianne, kepemimpinan transformasional perlu diterapkan di sekolah karena :1) memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berpartisipasi dalam proses perubahan. 2) Mendorong bawahan membentuk kelompok sosial dan membangun tradisi saling mendukung selama proses perubahan. 3) Membuka peluang feedback positif bagi semua pihak yang terlibat dalam perubahan. 4) Sensitif

²² Hugo et al, “*Transactional and Transformational Leadership Impacts on Organizational Learning*,” JEEMS Vol. 2 (2009), h. 149.

²³ Veithzal Rivai, *Bachtiar dan Boy Rafli Amar...* h. 452.

terhadap outcomes proses pengembangan dan menciptakan kondisi yang kondusif bagi feedback yang dibutuhkan.²⁴

f. Gaya Transaksional

Gaya kepemimpinan transaksional memandang hubungan pemimpin-pengikut sebagai transaksi. Dengan menerima posisi sebagai anggota kelompok, individu tersebut setuju untuk mematuhi pemimpin. Dalam kebanyakan situasi, ini melibatkan hubungan majikan-karyawan, dan transaksi berfokus pada pengikut yang menyelesaikan tugas yang diperlukan dengan imbalan kompensasi uang.

Salah satu keuntungan utama dari gaya kepemimpinan ini adalah ia menciptakan peran yang jelas. Orang tahu apa yang harus mereka lakukan dan apa yang akan mereka terima sebagai gantinya. Gaya ini memungkinkan pemimpin untuk menawarkan banyak pengawasan dan arahan, jika diperlukan.

Anggota kelompok juga dapat termotivasi untuk bekerja dengan baik untuk menerima penghargaan. Salah satu kelemahan terbesarnya adalah gaya transaksional cenderung membekap kreativitas dan pemikiran yang tidak biasa.



²⁴ Tony Bush dan Marianne Coleman, *Manajemen Strategis Kepemimpinan Pendidikan*, (Yogyakarta: IRCiSoD, 2008), h. 81.

g. Gaya Situasional

Teori kepemimpinan situasional menekankan pengaruh signifikan dari lingkungan dan situasi terhadap kepemimpinan. Gaya kepemimpinan Hersey dan Blanchard adalah salah satu teori situasional yang paling terkenal. Ada empat gaya utama kepemimpinan, antara lain:

1. Telling, Memberi tahu orang apa yang harus dilakukan.
2. Menjual, Meyakinkan pengikut untuk membeli ide dan pesan mereka.
3. Berpartisipasi, Mengizinkan anggota kelompok untuk mengambil peran lebih aktif dalam proses pengambilan keputusan.
4. Mendelegasikan, Mengambil pendekatan lepas tangan untuk kepemimpinan dan mengizinkan anggota kelompok untuk membuat sebagian besar keputusan.²⁵

3. Prinsip Idealitas Kepemimpinan Dalam Islam

Manusia adalah makhluk paling mulia yang diciptakan Tuhan sebagai khalifah atau wakil Tuhan di bumi. Khalifah yakni pengelola alam yang senantiasa menebar manfaat dan kebaikan seluas-luasnya. Oleh karena itu, untuk melihat posisi dan peran manusia sebagai khalifah, maka setidaknya dapat diidentifikasi melalui beberapa prinsip pokok dalam kepemimpinan Islam secara konseptual, dan hubungan antar individu atau antar kelompok secara praktis. Prinsip ini terdiri dari empat kata kunci yakni keadilan,

²⁵ Nia Tjiptono, *Menjadi Pemimpin Efektif*, (Yogyakarta: Psikologi Corner, 2018), h. 26



amanah, dakwah dan ummah yang akan melahirkan konsep “*civil leadership*” atau kepemimpinan berbasis keumatan.²⁶

1. Prinsip Pertama: Saling menghormati dan memuliakan, Sebagaimana Allah telah memuliakan manusia adalah suatu keharusan manusia untuk saling menghormati dan memuliakan tanpa memandang jenis suku, warna kulit, Bahasa dan keturunannya. Dalam konteks organisasi dan kepemimpinan perbedaan merupakan hal lumrah dan semua itu harus tetap disikapi secara bijaksana dengan tetap memegang prinsip menghormati dan memuliakan.
2. Prinsip Kedua: Menyebarkan kasih sayang, Prinsip ini merupakan ajaran pokok dari Islam *rahmatan lil ‘alamin* sebagai rahmat untuk seluruh alam. Dengan demikian, seorang pemimpin yang memiliki sifat kasih sayang akan senantiasa memberikan rasa aman kepada seluruh pengikutnya.
3. Prinsip Ketiga: Keadilan, Secara teologis, Islam menyeru pengikutnya untuk selalu berbuat adil kepada siapapun bahkan kepada musuh karena menegakkan keadilan akan mendekatkan kepada ketakwaan (QS. Al Maidah: 8). Dalam konteks organisasi dan kepemimpinan, sikap adil hendaknya dipandang sebagai pijakan yang paling penting dalam memimpin dan mengelola organisasi.
4. Prinsip Keempat: Persamaan, Firman Allah Swt dalam QS. al Hujurat ayat 13 memiliki spirit nilai betapa pentingnya menunaikan prinsip

²⁶ Veithzal Rivai, *Bachtiar dan Boy Rafli Amar...*.h. 87



persamaan dalam kehidupan. Ia sering dipandang sebagai faktor pembeda antara satu orang dengan yang lain yakni ketakwaan dan amal saleh, (iman dan ilmu). Dalam konteks organisasi dan kepemimpinan, prinsip persamaan ini berkaitan dengan hak-hak dan kewajiban yang dimiliki seseorang dalam lingkungan organisasi yang dimaksud. Jika hak dan kewajiban ini tidak berjalan secara wajar maka akan rentan melahirkan konflik internal yang dalam jangka panjang akan merugikan organisasi.

5. Prinsip Kelima: Berpegang pada akhlak utama, Moralitas atau akhlak menjadi kunci dalam menjalankan kepemimpinan terlebih dalam kehidupan organisasi baik formal maupun informal. Akhlak utama ini meliputi lemah lembut, mudah memaafkan, berlapang dada, bersabar, gemar menolong dan lain sebagainya.
6. Prinsip Keenam: Kebebasan, Islam adalah agama yang menghargai kebebasan dan tidak menyukai pemaksaan. Hal ini disebabkan oleh pandangan Islam sendiri dalam memahami manusia yang telah dibekali akal dan pikiran sehingga dapat menentukan pilihan atas dasar pertimbangannya tanpa dipengaruhi pihak mana pun. Menurut Syaikh Muhammad Abu Zahrah bahwa kebebasan ini harus dimaknai secara proporsional. Kebebasan hakiki dimulai dengan membebaskan jiwa dan nafsu dari mengikuti syahwat dan menunjukkan tunduk kepada akal dan hati. Dalam konteks organisasi dan kepemimpinan, setiap orang memiliki kebebasan dalam batasan-batasan tertentu yang telah disepakati sebagai



nilai-nilai organisasi. Masing-masing bebas mengutarakan pikirannya selama tidak mengganggu hak orang lain. Maka, pemimpin yang memegang prinsip ini tidak akan berlaku sewenang-wenang kepada pengikutnya.

7. Prinsip Ketujuh: Menepati Janji, Dalam ajaran Islam menepati janji adalah jaminan untuk mempertahankan kepercayaan dalam kehidupan antar manusia. Bahkan, melanggar janji merupakan salah satu tanda kemunafikan. Nabi Saw bersabda “Tanda orang munafik itu ada tiga; bila berbicara dia berbohong, bila berjanji dia melanggarnya dan bila diberi amanat dia mengkhianatinya.” Dengan begitu, reputasi dan martabat seorang pemimpin profesional ditentukan oleh sikapnya dalam menepati janji.

Dalam Islam kita mengenal kepemimpinan Rasulullah saw sebagaimana sejarah telah menggambarkan begitu jelas tentang bagaimana sosok Rasulullah yang sukses menjalankan kepemimpinan dalam kehidupan keluarga, sosial, bisnis, politik, pendidikan, hukum, dan militer. Menurut Roy T. Amboro dkk dalam penelitian mereka yang berjudul *Transformational Leadership dan Spiritualitas*, bahwa nabi Muhammad adalah living model dari seorang pemimpin yang berkepribadian agung sehingga sudah semestinya menjadi teladan yang ideal bagi setiap Muslim, termasuk dalam kepemimpinan. Sifat-sifat utama yang beliau miliki; siddiq, amanah, tabligh,



dan fathanah telah mampu memengaruhi orang lain dengan cara mengilhami tanpa mengindoktrinasi, menyadarkan tanpa menyakiti, membangkitkan tanpa memaksa dan mengajak tanpa memerintah.²⁷

Kepemimpinan ala Rasulullah di atas tidak lain ingin menampilkan aspek spiritual sebagai ajaran inti kepemimpinan yang harus ditransformasikan pemimpin dalam aktivitas kepemimpinannya. Spiritualitas yang mencakup pengetahuan batin amatlah penting dalam mendukung kepemimpinan dan mempertahankan pemahaman yang sehat tentang harga diri, sehingga proses kepemimpinan atau perubahan akan efektif dan bermanfaat bagi semua yang terlibat. Dengan demikian, spiritualitas menjadi fondasi sekaligus jangkar bagi keempat dimensi dari kepemimpinan transformasional, yaitu: *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individual consideration*.²⁸

Dengan begitu, seorang pemimpin yang meneladani spiritualitas dan perilaku kepemimpinan para nabi cenderung akan memimpin dengan kekuatan hati, sehingga berusaha menyadari bahwa potensi yang dimilikinya bisa mencerahkan dan membangkitkan dengan cara tidak memerintah atau melarang, melainkan disentuh dengan sentuhan kekuatan hati. Hal ini akan semakin menumbuhkan motivasi pengikut dengan karisma pemimpin tersebut, yang memiliki dampak besar untuk melakukan perbaikan,

²⁷ Solikin M. Juhro (eds), *Transformational Leadership: Konsep, Pendekatan, dan Implikasi Pada Pembangunan* (Bank Indonesia Institute, 2020), h. 131.

²⁸ Solikin M. Juhro (eds), *Transformational Leadership...*h. 136.





1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

revitalisasi, rekonstruksi dengan menciptakan wawasan baru, perilaku baru, suasana baru, dan budaya baru yang lebih baik.

4. Kinerja Guru

Pengertian kinerja guru kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing agar tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut KBBI, kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja.

kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya sebagai seorang pengajar meliputi aspek perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran agar hasilnya dapat mencapai standar yang telah ditetapkan, sebagai upaya untuk mencapai tujuan sekolah.

Menurut Hradesky dalam Susanto dalam buku said Ashlan dan Akmaludin kriteria-kriteria individu yang berorientasi pada kinerja meliputi:

- a. Kemampuan intelektual, yaitu suatu kemampuan yang meliputi kapasitas yang digunakan untuk berpikir secara logis, praktis, dan menganalisis sesuai konsep dan kemampuan mengungkapkan dirinya secara jelas.
- b. Ketegasan, yaitu seorang guru perlu memiliki kemampuan untuk menganalisis kemungkinan memiliki komitmen terhadap pilihan yang pasti secara tepat.
- c. Semangat, yaitu seorang guru perlu memiliki upaya untuk bekerja secara aktif dan tidak mengenal lelah.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

- d. Berorientasi pada hasil, yaitu keinginan dari dalam diri guru untuk mencapai suatu hasil dan menyelesaikan tugas dengan baik.
- e. Kedewasaan sikap dan perilaku yang pantas, yaitu seorang guru perlu melakukan pengendalian emosi dan disiplin diri yang tinggi serta memiliki kemampuan untuk mengambil alih tanggungjawab.
- f. Keterampilan interpersonal, yaitu kecenderungan yang dimiliki guru untuk menunjukkan perhatian pemahaman dan kepedulian terhadap orang lain.
- g. Keingintahuan, yaitu seorang guru perlu memiliki kemampuan untuk melakukan usaha-usaha yang rumit secara objektif dan cepat dalam menilai sesuatu secara kritis.
- h. Produktif, merupakan kemampuan guru untuk melakukan inisiatif secara mandiri dengan mengantisipasi permasalahan dan menerima tanggungjawab pekerjaan.
- i. Keterbukaan, adalah kemampuan guru untuk mengungkapkan pendapat dan perasaan secara langsung dan apa adanya.
- j. Teknis dan pengetahuan, keterampilan, keputusan, perilaku, serta tanggung jawab merupakan perilaku yang dijadikan sebagai kriteria yang perlu dimiliki guru agar kinerjanya dapat meningkat lebih baik lagi.²⁹

²⁹ Said Ashlan dan Akmaluddin, *Manajemen Kinerja Guru: Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*, (Makassar: Yayasan Barcode, 2023) h. 26-27

Indikator Kinerja Guru

Mustika dalam buku Said Ashland dan Akamaludin menguraikan indikator kinerja guru antara lain:

- a. Menyusun rencana pembelajaran yaitu persiapan mengajar guru untuk tiap pertemuan,
- b. Melaksanakan pembelajaran yaitu kegiatan pembelajaran yang dilakukan melalui tatap muka yang alokasi waktunya telah ditentukan dalam susunan program dan diperdalam melalui tugas-tugas,
- c. Menilai hasil belajar siswa yaitu serangkaian kegiatan untuk memperoleh, menganalisis, dan menafsirkan data tentang proses dan hasil belajar siswa yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan, sehingga menjadi informasi yang bermakna dalam pengambilan keputusan dan
- d. Melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik.³⁰

Tabel 1.1 Variabel, Indikator, Dan Sub indikator Transformasional

Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Varibel	Indikator	Sub Indikator
Kepemimpinan Trnasformasinoal	Konsiderasi individu	1. Mendengarkan dan memahami. 2. Membimbing dan melatih. 3. Membantu tim mencapai aktualitas diri.
	Stimulasi Interktual	1. Cerdas.

³⁰ Said Ashland dan Akamaludin, *Manajemen Kinerja Guru*, (Makassar: Yayasan Barcode, 2021), h. 80





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

		2. Kreatif dan inovatif.
		3. Mendorong tim mempelajari baru dalam menyelesaikan setiap masalah.
	Motivasi inspirasi	1. Memiliki standar tinggi dalam bekerja dan berkarya
		2. Membangkit optimisme dan atusiasme
		3. Motivasi dan menginspirasi.
	Pengaruh ideal	1. Mempunyai Integritas.
Kinerja Guru		2. Bisa Menjadi role model
		3. Memberi visi dan <i>sense of mission</i>
	Menyusun Rencana Pembelajaran	1. Menyusun tujuan pembelajaran yang jelas dan terukur untuk tiap pertemuan.
		2. Menyusun materi dan metode pembelajaran sesuai dengan kompetensi yang harus dicapai
	Melaksanakan Pembelajaran	1. Melaksanakan pembelajaran sesuai dengan rencana yang telah dibuat secara efektif.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.

Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan

peraturan yang berlaku di Indonesia.

Universitas Islam Indragiri

		2. Mengaktifkan partisipasi siswa dan memberikan tugas yang relevan untuk memperdalam materi
Menilai Hasil Belajar Siswa		1. Mengumpulkan dan menganalisis data hasil belajar secara objektif dan sistematis.
		2. Menyampaikan hasil penilaian kepada siswa dan pihak terkait secara transparan.
Melaksanakan Tindak Lanjut Hasil Penilaian		1. Memberikan penguatan atau remedial bagi siswa yang belum mencapai kompetensi.
		2. Memberikan pengayaan atau program pembelajaran tambahan bagi siswa yang sudah mencapai kompetensi.

B. Kajian terdahulu

Penelitian tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan telah banyak dilakukan oleh sejumlah. Oleh karena itu, kajian terdahulu sangat berpengaruh untuk menentukan perbedaan dari setiap penelitian yang di lakukan peneliti sebelumnya. Berdasarkan hasil analisis

peneliti dari beberapa literatur, baik itu dalam artikel terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan topik penelitian penulis, di antaranya:

1. M. Aulia Qodri, Gaya kepemimpinan dalam meningkatkan budaya kerja operator di madrasah Tsanawiyah Yayasan Miftahul Huda Desa Jaya Bakti Kecamatan Enok Kabupaten Indragiri Hilir, Tugas Akhir Skripsi Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Agama Islam, Universitas Islam Indragiri Hilir, 2023. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Aulia Qodri menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah memiliki peranan penting dalam meningkatkan budaya kerja operator di Madrasah Tsanawiyah Yayasan Miftahul Huda Desa Jaya Bakti Kecamatan Enok Kabupaten Indragiri Hilir. Kepala madrasah menerapkan gaya kepemimpinan yang mengedepankan komunikasi, koordinasi, pemberian motivasi, pembinaan, serta pengawasan terhadap pelaksanaan tugas operator. Melalui pendekatan tersebut, budaya kerja operator menjadi lebih disiplin, bertanggung jawab, dan mampu menyelesaikan tugas administrasi sekolah secara lebih efektif. Penelitian ini juga menemukan adanya faktor pendukung berupa komitmen pimpinan, kerja sama antarpegawai, dan tersedianya sarana pendukung, sedangkan faktor penghambat meliputi keterbatasan sumber daya





1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

manusia, kurangnya pelatihan, serta kendala jaringan internet yang memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.³¹

a. Perbedaan

Perbedaan mendasar antara penelitian ini terletak pada fokus dan objek yang diteliti. Penelitian M. Aulia Qodri lebih terarah pada aspek internal, yaitu budaya kerja operator, sementara penelitian tentang kepemimpinan transformasional lebih luas, mencakup dinamika dan hubungan antara kepala sekolah, guru, dan siswa dalam konteks pendidikan. Keduanya, meskipun memiliki fokus yang berbeda, saling melengkapi dalam upaya memahami bagaimana kepemimpinan yang efektif dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas di dunia pendidikan.

b. Persamaan

penelitian M. Aulia Qodri tentang budaya kerja operator di Madrasah Tsanawiyah maupun studi tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah menekankan pentingnya pengaruh kepemimpinan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat, kepala sekolah dapat menginspirasi dan memberdayakan semua pihak di lingkungan

³¹ M. Aulia Qodri, *Gaya kepemimpinan dalam meningkatkan budaya kerja operator di madrasah Tsanawiyah Yayasan Miftahul Huda Desa Jaya Bakti Kecamatan Enok Kabupaten Indragiri Hilir*, (Tugas Akhir Skripsi Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Agama Islam, Universitas Islam Indragiri Hilir, 2023).



pendidikan untuk berkontribusi secara maksimal, sehingga mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik.

2. Lucky Albela, Gaya kepemimpinan transformasional di SMA Negeri 1 Tembilahan Kota Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau, Tugas Akhir Skripsi Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Agama Islam, Universitas Islam Indragiri Hilir, 2022. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lucky Albela menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMA Negeri 1 Tembilahan Kota Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau telah diterapkan melalui pemberian motivasi kepada guru dan tenaga kependidikan, membangun komunikasi yang efektif, memberikan keteladanan, mendorong inovasi dalam proses pembelajaran, serta memberikan perhatian terhadap kebutuhan dan pengembangan kompetensi guru. Penerapan gaya kepemimpinan transformasional tersebut mampu meningkatkan semangat kerja, kedisiplinan, tanggung jawab, dan kerja sama antar warga sekolah sehingga berdampak positif terhadap peningkatan mutu penyelenggaraan pendidikan. Penelitian ini juga menemukan bahwa keberhasilan penerapan kepemimpinan transformasional didukung oleh komitmen kepala sekolah, partisipasi seluruh warga sekolah, serta budaya organisasi yang kondusif, sedangkan hambatan yang dihadapi meliputi keterbatasan sarana

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

prasarana, perbedaan karakteristik sumber daya manusia, dan resistensi sebagian guru terhadap perubahan.³²

a. Perbedaan

Perbedaan lainnya terletak pada konteks masing-masing sekolah. SMA Negeri 1 Tembilahan Kota dan SDIT Alhusniyah Islamic Shools mungkin memiliki tantangan dan karakteristik yang berbeda, yang dapat mempengaruhi implementasi kepemimpinan transformasional. Penelitian Albela mungkin mencerminkan konteks perkotaan yang lebih dinamis, sedangkan penelitian ini menyoroti tantangan di lingkungan yang lebih rural atau perdesaan. Hal ini dapat memberikan wawasan tentang bagaimana kepemimpinan transformasional dapat disesuaikan dengan konteks lokal untuk mencapai hasil yang optimal.

b. Persamaan

Persamaan yang mencolok antara kedua penelitian ini terletak pada penggunaan teori kepemimpinan transformasional sebagai landasan. Baik penelitian Albela maupun penelitian ini sama-sama menggarisbawahi pentingnya kepemimpinan yang mampu memotivasi dan menginspirasi staf pengajar serta siswa untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik. Dalam konteks SMA Negeri 1 Tembilahan Kota, Albela menyoroti bahwa kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan

³²Lucky Albela, *Gaya kepemimpinan transformasional di SMA Negeri 1 Tembilahan Kota Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau*, (Tugas Akhir Skripsi Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Agama Islam, Universitas Islam Indragiri Hilir, 2022).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
3. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

transformasional mampu menciptakan suasana belajar yang kondusif dan inovatif. Hal ini sejalan dengan temuan dalam penelitian ini, di mana kepemimpinan transformasional juga dianggap sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di SDIT Alhusniyah Islamic Shools.

3. Reka Seroja, Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam pembinaan kinerja tenaga administrasi di Madrasah aliyah Negeri 2 Aceh Selatan, Tugas akhir skripsi, fakultas tarbiyah dan keguruan prodi manajemen pendidikan islam Universitas islam negeri AR- Raniry Darussalam banda aceh, 2019. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Reka Seroja menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berperan penting dalam meningkatkan kinerja tenaga administrasi di Madrasah Aliyah Negeri 2 Aceh Selatan. Kepala sekolah menerapkan kepemimpinan melalui pembinaan, pemberian motivasi, pengawasan, komunikasi yang efektif, serta evaluasi kinerja secara berkala sehingga mampu meningkatkan disiplin, tanggung jawab, profesionalisme, dan kualitas pelayanan administrasi sekolah. Penelitian tersebut juga menemukan bahwa keberhasilan pembinaan didukung oleh komitmen kepala sekolah, kerja sama antarpegawai, serta adanya pembagian tugas yang jelas. Sementara itu, faktor penghambat yang dihadapi meliputi keterbatasan sumber daya manusia, beban kerja administrasi yang cukup tinggi, serta



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

kurangnya pelatihan untuk meningkatkan kompetensi tenaga administrasi.³³

a. Perbedaan

Meskipun ada banyak kesamaan, terdapat juga perbedaan yang signifikan antara kedua penelitian ini. Reka Seroja lebih menekankan pada gaya kepemimpinan yang bersifat tradisional, dengan fokus pada struktur dan prosedur yang telah ada. Penelitian ini menunjukkan bahwa dalam konteks Madrasah Aliyah Negeri 2 Aceh Selatan, kepemimpinan kepala sekolah cenderung bersifat otoriter, di mana pengambilan keputusan lebih didominasi oleh kepala sekolah tanpa banyak melibatkan staf. Hal ini berimplikasi pada kurangnya inovasi dan kreativitas dalam proses pembinaan kinerja tenaga administrasi.

Di sisi lain, penelitian penulis tentang kepemimpinan transformasional menunjukkan pendekatan yang lebih dinamis. Penulis menemukan bahwa kepala sekolah di SDIT Alhusniyah Islamic Shools berusaha menciptakan lingkungan belajar yang inovatif, di mana guru dan siswa diberdayakan untuk berpartisipasi aktif dalam proses belajar-mengajar. Gaya kepemimpinan ini berfokus pada pengembangan potensi

³³Reka Seroja, *Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam pembinaan kinerja tenaga administrasi di Madrasah aliyah Negeri 2 Aceh Selatan*, (Tugas akhir skripsi, fakultas tarbiyah dan keguruan prodi manajemen pendidikan islam Universitas islam negeri AR- Raniry Darussalam banda aceh, 2019)

individu dan penciptaan visi bersama, sehingga menghasilkan suasana yang lebih kolaboratif dan produktif.

b. persamaan

Kedua penelitian ini memiliki beberapa persamaan yang mencolok. Pertama, keduanya menekankan pentingnya peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja staf, baik itu tenaga administrasi di Madrasah Aliyah Negeri 2 Aceh Selatan maupun mutu pembelajaran di SDIT Alhusniyah Islamic Shcools. Keduanya juga menggunakan pendekatan kualitatif untuk menganalisis data dan menggali informasi dari berbagai pihak yang terlibat, seperti guru, siswa, dan pihak administrasi. Selain itu, kedua penelitian ini juga berfokus pada gaya kepemimpinan yang berbeda; Reka Seroja menyoroti gaya kepemimpinan yang lebih birokratis, sementara penulis menekankan pada kepemimpinan transformasional yang lebih inovatif dan kolaboratif.

Kedua penelitian juga mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan kepala sekolah. Di Madrasah Aliyah Negeri 2 Aceh Selatan, Reka Seroja menemukan bahwa dukungan dari pihak manajemen dan keterlibatan staf dalam pengambilan keputusan sangat mempengaruhi kinerja tenaga administrasi. Sementara itu, penulis menemukan bahwa motivasi, komunikasi, dan partisipasi aktif dari seluruh elemen di sekolah menjadi kunci utama dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SDIT Alhusniyah Islamic Shcools





1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis Penelitian

Ditinjau dari sisi jenisnya, penelitian ini termasuk dalam klasifikasi jenis penelitian lapangan (*Field Research*). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analisis dengan menggunakan cara berpikir secara deduktif maupun induktif. Metode deskriptif analisis yaitu suatu metode yang digunakan untuk meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.³⁴ Adapun dalam penelitian ini yang dibutuhkan adalah mendeskripsikan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDIT Alhusniyah Islamic Shools.

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini secara umum menggunakan pendekatan penelitian kualitatif yang menganalisis data secara fenomenologi dan naturalistik. Pendekatan kualitatif menekankan pada makna, penalaran, definisi suatu situasi tertentu, lebih banyak meneliti hal-hal yang berhubungan dengan kehidupan sehari-hari serta mementingkan proses dibandingkan dengan hasil akhir.³⁵ Peneliti memahami seluk beluk lokasi, demografis serta budaya tempat penelitian.

³⁴Andi Prastowo, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian*, (Jogjakarta: ar-Ruzz Media, 2012), h. 186.

³⁵ Afifuddin, dkk, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Pustaka Setia, 2019), h. 94.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian

Sebelum melakukan observasi langsung di lapangan, peneliti melakukan studi pendahuluan terlebih dahulu untuk mengetahui keadaan SDIT Alhusniyah Islamic Shcools Kabupaten Indragiri Hilir. Kemudian untuk observasi, dekomendasi dan wawancara berlangsung di lapangan, dimulai sejak tanggal 03 Juni 2025 sampai dengan 20 April 2026

2. Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di SDIT Alhusniyah Islamic Shcools yang beralamatkan di jalan sungai beringin tembilahan sebagai lokasi penelitian yang strategis dan mudah dijangkau. Peneliti memahami seluk beluk lokasi, demografis serta budaya tempat penelitian.

C. Data dan Sumber Data

1. Data Primer

Data merupakan bahan yang dijadikan dasar kajian. Untuk memperoleh data dari masalah penelitian yang dikemukakan di atas, maka berikut peneliti menggunakan jenis data yang dipergunakan. Pertama: Data kuantitatif adalah data yang berhubungan dengan angka atau bilangan.³⁶ Dalam hal ini yang berhubungan dengan:

- a. Jumlah guru SDIT Alhusniyah Islamic Shcools yang telah tersertifikasi maupun yang belum tersertifikasi, jumlah guru yang sudah S-2, serta jumlah jam mengajar guru.

³⁶ Andi Prastowo, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian...* h.43.



- b. Jumlah siswa di SDIT Alhusniyah Islamic Shcools.
- c. Sarana dan prasarana yang tersedia di SDIT Alhusniyah Islamic Shcools.

Kedua: Data kualitatif yaitu data yang dikategorikan berdasarkan objek yang diteliti, yaitu warga sekolah di SDIT Alhusniyah Islamic Shcools.

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah subyek dari mana data dapat diperoleh.³⁷ Subyek penelitian di sini adalah kepala sekolah dan guru di SDIT Alhusniyah Islamic Shcools. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah sumber data primer. Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.³⁸ Dalam hal ini adalah hasil wawancara dengan siswa sekolah di SDIT Alhusniyah Islamic Shcools, serta hasil observasi maupun berupa dokumen.

D. Objek dan Subjek Penelitian

1. Objek

Objek penelitian adalah apa yang akan diselidiki dalam kegiatan penelitian. Objek dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SDIT Alhusniyah Islamic Shcools.

³⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2014), h.107.

³⁸ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 62.



2. Subjek

Subjek penelitian adalah seorang yang terlibat dalam penelitian dan keberadaannya menjadi sumber data.³⁹ Subjek dalam penelitian ini adalah 1 orang kepala sekolah dan 2 orang guru di SDIT Alhusniyah Islamic Shcools.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati secara langsung objek penelitian untuk memperoleh data yang akurat mengenai kondisi, perilaku, peristiwa, maupun aktivitas yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Melalui observasi, peneliti dapat memperoleh informasi faktual yang terjadi di lapangan sehingga data yang diperoleh tidak hanya berdasarkan keterangan informan, tetapi juga berdasarkan hasil pengamatan langsung.⁴⁰ Observasi dilakukan dengan cara turun ke lapangan dan mengamati kepala sekolah dalam gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru SDIT Alhusniyah Islamic Shcools.

2. Wawancara

³⁹ Musfiquon, *Panduan Lengkap Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher, 2012), h. 97.

⁴⁰ *Ibid.*



Wawancara adalah pedoman wawancara yang hanya memuat garis besar yang akan ditanyakan.⁴¹ wawancara dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan secara lisan kepada kepala sekolah dan guru

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah kumpulan fakta dan data yang tersimpan dalam bentuk teks, foto, dan video.⁴² foto saat rapat sekolah, profil sekolah, hasil wawancara, hasil observasi dan juga hal-hal yang di anggap perlu. Studi dokumentasi yaitu mengadakan pengujian terhadap dokumen yang dianggap mendukung hasil penelitian. Analisis dokumen dilakukan untuk mengumpulkan data yang bersumber dari arsip dan dokumen, meliputi: Buku Profil Sekolah, Data Guru, Data Siswa, Program Kerja Tenaga Pendidik Sekolah, Data Sarana dan Prasarana, Struktur Organisasi sekolah dan Struktur Organisasi Tenaga Pendidik. Instrumen yang digunakan dalam dokumentasi yaitu *tustel*/kamera (HP), lembar blangko *cheeklist* dokumentasi (terlampir).

F. Teknik Keabsahan Data

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis data deskriptif induktif yaitu mengemukakan data dengan memulai dari yang bersifat khusus, kemudian dianalisa menuju kepada kesimpulan yang bersifat umum.

1. Pengamatan Mendalam

⁴¹ *Ibid.*

⁴² *Ibid.*, h.131



Maksudnya adalah untuk menemukan ciri-ciri dan unsure dalam situasi yang sangat relevan dengan persoalan atau isu yang sedang dicari dan kemudian memusatkan diri pada hal-hal tersebut secara rinci.⁴³ Peneliti memfokuskan penelitiannya pada dalam gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru SDIT Alhusniyah Islamic Shcools selain itu, peneliti hanya melakukan observasi dan wawancara dengan dalam gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru SDIT Alhusniyah Islamic Shcools, sehingga data yang diperoleh bisa lebih lengkap dan hasil pengamatan yang diperoleh juga lebih jelas.

2. Triangulasi

Triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada.⁴⁴ Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu wawancara dengan informan yaitu Kepala sekolah dengan membahas dalam gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru SDIT Alhusniyah Islamic Shcools, juga dengan observasi atau pengamatan langsung mengenai dalam gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru SDIT Alhusniyah Islamic Shcools. Sedangkan sumber data yang diperoleh berasal dari data-data nyata yang berupa dokumen-

⁴³ Lexy J. Moloeng, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014),

⁴⁴ Musfiqon, *Panduan Lengkap...* h. 169.



dokumen di SDIT Alhusniyah Islamic Shools, hal itu dimaksudkan agar data-data yang terkumpul lebih akurat sehingga pertanyaan penelitian bisa terjawab.



G. Teknik Analisis Data

1. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber dan berbagai cara. Dilihat dari *setting*-nya, data dapat dikumpulkan pada *setting* alamiah, laboratorium dengan metode eksperimen, di sekolah dengan tenaga pendidikan dan kependidikan, di rumah dengan berbagai responden dan lain-lain. Dalam penelitian ini penulis menggunakan *setting* alamiah (apa adanya). Dilihat dari sumber datanya, data dapat menggunakan sumber *primer* (langsung memberikan data kepada pengumpul data) dan *sekunder* (tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data). Dalam penelitian ini penulis menggunakan sumber data primer dan skunder. Selanjutnya dilihat dari segi caranya, dapat dilakukan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi gabungan keduanya.⁴⁵ Pada penelitian ini penulis menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi.

2. Penyajian Data

Penyajian data adalah kegiatan ketika sekumpulan informasi disusun sehingga memberikan kemungkinan akan adanya penarikan kesimpulan. Penyajian data diarahkan agar data hasil reduksi terorganisirkan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga makin mudah dipahami dan merencanakan kerja penelitian selanjutnya. Pada langkah ini peneliti berusaha menyusun data yang

⁴⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2019), h. 308-309

relevan sehingga menjadi informasi yang dapat disimpulkan dan memiliki makna tertentu. Prosesnya dapat dilakukan dengan menampilkan data, membuat hubungan antar fenomena untuk memaknai apa yang sebenarnya terjadi dengan apa yang perlu ditindaklanjuti untuk mencapai tujuan penelitian.

3. Penarikan Kesimpulan

Metode analisis deskriptif adalah usaha untuk mengumpulkan data kemudian di analisis data tersebut.⁴⁶ Mengingat penelitian ini berbentuk penelitian deskriptif, maka data yang digunakan adalah teknik deskriptif kualitatif yaitu data yang digambarkan dengan katakata atau kalimat dipisahkan menurut kategori untuk memperoleh kesimpulan

⁴⁶ Winarto Surahman. *Pengantar Penelitian Ilmiah, Dasar Metode Tehknik*. (Bandung: Tarsita),





1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Penyajian Data Umum

1. Sejarah Sekolah

SD Islam Terpadu Alhusniyah merupakan salah satu lembaga pendidikan dasar swasta yang berada di Kecamatan Tembilahan, Kabupaten Indragiri Hilir, Provinsi Riau. Sekolah ini berada di bawah naungan Yayasan Alhusniyah Islamic School Tembilahan yang beralamat di Jalan Lingkar I No. 08, Kelurahan Sungai Beringin, Kecamatan Tembilahan, Kabupaten Indragiri Hilir, Riau. Berdasarkan data satuan pendidikan Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah, SD Islam Terpadu Alhusniyah memiliki Nomor Pokok Sekolah Nasional (NPSN) 69987620.

Yayasan Alhusniyah Islamic School Tembilahan didirikan pada tanggal 30 April 2018 berdasarkan Akta Notaris Nomor 02. Selanjutnya, yayasan tersebut memperoleh pengesahan badan hukum dari Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia melalui SK Nomor AHU-0006645.AH.01.04.Tahun 2018 pada tanggal 10 Mei 2018. Yayasan ini kemudian menaungi beberapa satuan pendidikan, salah satunya adalah SD Islam Terpadu Alhusniyah.

SD Islam Terpadu Alhusniyah secara resmi didirikan pada tanggal 10 Mei 2018 berdasarkan SK Pendirian Nomor AHU-0006645.AH.01.04.Tahun 2018. Selanjutnya, sekolah memperoleh izin operasional pada tanggal 5 November 2018 berdasarkan SK Operasional Nomor Kpts.420/Disdik/XI/2018/1786.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Dengan demikian, tahun 2018 dapat dijadikan sebagai tahun berdirinya SD Islam Terpadu Alhusniyah Tembilahan.

Pada awal penyelenggaraannya, SD Islam Terpadu Alhusniyah telah mulai menjalankan kegiatan pendidikan pada tahun pelajaran 2018/2019. Hal ini dapat dilihat dari adanya Surat Keputusan Yayasan Alhusniyah Islamic School Tembilahan mengenai pengangkatan Guru Tetap Yayasan untuk SD Islam Terpadu Alhusniyah tahun pelajaran 2018/2019, dengan masa mulai tugas pada 15 Juli 2018.

Seiring perkembangannya, SD Islam Terpadu Alhusniyah terus melaksanakan kegiatan pendidikan dasar dengan mengembangkan pembelajaran yang memadukan pendidikan umum dengan nilai-nilai keislaman. Sekolah ini kemudian berkembang menjadi salah satu sekolah dasar swasta di Kecamatan Tembilahan dan saat ini berstatus terakreditasi B.

2. Profil Sekolah

Tabel 4.1

Data Profil Sekolah

1. Identitas Sekolah			
	Nama Sekolah	:	SD ISLAM TERPADU ALHUSNIYAH
	NPSN	:	69987620
	Jenjang Pendidikan	:	SD
	Status Sekolah	:	Swasta



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Alamat Sekolah	:	Jl. Lingkar I No. 08 Sungai Beringin
RT / RW	:	16 / 2
Kode Pos	:	29214
Kelurahan	:	Sungai Beringin
Kecamatan	:	Kec. Tembilahan
Kabupaten/Kota	:	Kab. Indragiri Hilir
Provinsi	:	Prov. Riau
Negara	:	Indonesia
2. Data Pelengkap		
SK Pendirian Sekolah	:	NOMOR AHU-0006645.AH.01.04.Tahun 2018
Tanggal SK Pendirian	:	2018-05-10
Status Kepemilikan	:	Yayasan
SK Izin Operasional	:	Kpts.420/Disdik/XI/2018/1786
Tgl SK Izin Operasional	:	2018-11-05
Kebutuhan Khusus Dilayani	:	
Nomor Rekening	:	1023800579
Nama Bank	:	BPD RIAU...
Cabang KCP/Unit	:	BPD RIAU CABANG TEMBILAHAN...
Rekening Atas Nama	:	SDITALHUSNIYAH...
MBS	:	Ya
Memungut Iuran	:	Tidak
Nominal/siswa	:	0
Nama Wajib Pajak	:	YAYASAN ALHUSNIYAH ISLAMIC



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

		SCHOOL TEMBILAHAN
	NPWP	: 605234301213000

Sumber: Data Profil SD Islam Terpadu Alhusniyah Tahun 2025

3. Visi dan Misi

Visi dan misi SD Islam Terpadu Alhusniyah pada tahun 2025 adalah menjadikan sekolah unggul dalam akademik dan membentuk generasi yang beriman, bertakwa, berakhlak mulia, serta memiliki kemampuan holistik, termasuk kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual.

Visi:

1. Menjadi sekolah dasar Islam unggulan yang menghasilkan generasi berakhlakul karimah, berprestasi, dan berwawasan global.
2. Membentuk peserta didik yang cerdas, terampil, dan beriman, serta mampu menghadapi tantangan zaman.

Misi:

1. Menyelenggarakan pendidikan yang terpadu antara ilmu pengetahuan dan nilai-nilai Islam.
2. Membentuk karakter peserta didik yang berakhlakul karimah, beriman, dan bertakwa.
3. Mengembangkan potensi peserta didik secara optimal dalam bidang akademik, non-akademik, dan spiritual.
4. Menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, kreatif, dan menyenangkan.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

5. Menjalin kerjasama yang erat antara sekolah, orang tua, dan masyarakat dalam mendukung perkembangan peserta didik.

Tujuan:

1. Peserta didik memiliki pemahaman dan pengamalan ajaran Islam dalam kehidupan sehari-hari.
2. Peserta didik memiliki kemampuan akademik yang unggul dan berdaya saing.
3. Peserta didik memiliki keterampilan hidup yang bermanfaat.
4. Peserta didik memiliki kesadaran dan kepedulian terhadap lingkungan.
5. Peserta didik memiliki kemampuan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Indikator:

1. Meningkatnya prestasi akademik dan non-akademik peserta didik.
2. Meningkatnya hafalan Al-Quran dan pemahaman isi kandungannya.
3. Meningkatnya penerapan akhlakul karimah dalam perilaku sehari-hari.
4. Terciptanya lingkungan sekolah yang Islami dan kondusif.
5. Terjalinnnya kerjasama yang baik antara sekolah, orang tua, dan masyarakat.



4. Data Guru

Tabel 4.2

Data Guru

No	Nama	JK	Status Kepegawaian	Jenis PTK
1	Ramzul Huda, S.Pd	P	GTU/PTU	Kepsek
2	Fenny Febriani B, S.Pd	P	GTU/PTU	Guru
3	Imamsyah Asmin, S.Tr.A.B, S.Pd.I	L	GTU/PTU	Tendik
4	Indriansyah, S.Pd	L	GTU/PTU	Guru
5	Ismulyani, S.Pd	P	GTU/PTU	Guru
6	Khairul Amin, S.Pd	L	GTU/PTU	Guru
7	Mardiana	P	GTU/PTU	Guru
8	Novita Sari, S.Pd	P	GTU/PTU	Guru
9	Nurhamidah	P	GTU/PTU	Guru
10	Palma Riana, S.Ag	P	GTU/PTU	Guru
11	Desi Purnama, S.Pd	L	GTU/PTU	Guru
12	Resti Indah Utami, S.Pd	P	GTU/PTU	Guru
13	Ronny Susanto, S.Si	L	GTU/PTU	Guru
14	Siti Rahmi, S.Pd	P	GTU/PTU	Guru
15	Soviah Andini Hamsyah, S.Psi	P	GTU/PTU	Tendik
16	Supilawati, S.Pd	P	GTU/PTU	Guru
17	Sy. Rismalia Putri, S.Pd	P	GTU/PTU	Guru
18	Syarifa Aini, S.Ag	P	GTU/PTU	Guru
19	Syarifah Ainun, S.Pd	P	GTU/PTU	Guru

Sumber: Data Profil SD Islam Terpadu Alhusniyah Tahun 2025

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.



5. Data Siswa

Tabel 4.3

Data Peserta Didik

No	Nama Rombel	Jumlah Siswa		Total
		L	P	
1	Kelas 1 A	18	9	27
2	Kelas 1 B	17	12	29
3	Kelas 1 C	14	11	25
4	Kelas 2 A	13	12	25
5	Kelas 2 B	15	10	25
6	Kelas 3 A	12	10	22
7	Kelas 3 B	13	9	22
8	Kelas 4 A	10	8	18
9	Kelas 4 B	9	9	18
10	Kelas 5 A	15	9	24
11	Kelas 5 B	12	7	19
12	Kelas 6 A	8	9	17
13	Kelas 6 B	8	10	18

Sumber: Data Profil SD Islam Terpadu Alhusniyah Tahun 2025

6. Data Sarana dan prasarana

Tabel 4.4

Data Prasarana

No	Nama Prasarana
1	Bilik Siswa Laki-laki
2	Bilik Siswa Perempuan
3	Kamar Mandi/WC Siswa Laki-laki



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Universitas Islam Indragiri

4	Kamar Mandi/WC Siswa Perempuan
5	Kelas 1a
6	Kelas 1b
7	kelas 1c
8	Kelas 2A
9	Kelas 2B
10	Kelas 3A
11	Kelas 3B
12	Kelas 4A
13	Kelas 4B
14	Kelas 5A
15	Kelas 5B
16	Kelas 6A
17	Kelas 6B
18	Mushala
19	Ruang Kepala Sekolah
20	Ruang Majelis Guru
21	Ruang TU

Sumber: Data Profil SD Islam Terpadu Alhusniyah Tahun 2025

Tabel 4.5
Data Sarana

No	Jenis Sarana	Letak
1	Lemari	Ruang Kepala Sekolah
2	Komputer	Ruang Kepala Sekolah
3	Tempat Sampah	Ruang Kepala Sekolah
4	Jam Dinding	Ruang Kepala Sekolah
5	Kursi Pimpinan	Ruang Kepala Sekolah
6	Meja Pimpinan	Ruang Kepala Sekolah
7	Kursi dan Meja Tamu	Ruang Kepala Sekolah
8	Simbol Kenegaraan	Ruang Kepala Sekolah
9	Komputer Laptop	Ruang Kepala Sekolah
10	Brankas	Ruang Kepala Sekolah
11	Filing Kabinet	Ruang Kepala Sekolah
12	Papan Statistik	Ruang Kepala Sekolah
13	Meja Siswa	Kelas 3B
14	Kursi Siswa	Kelas 3B



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

15	Meja Guru	Kelas 3B
16	Kursi Guru	Kelas 3B
17	Kursi Guru	Kelas 3B
18	Papan Tulis	Kelas 3B
19	Lemari	Kelas 3B
20	Rak hasil karya peserta didik	Kelas 3B
21	Tempat Sampah	Kelas 3B
22	Tempat cuci tangan	Kelas 3B
23	Jam Dinding	Kelas 3B
24	Alat Peraga	Kelas 3B
25	Papan Pajang	Kelas 3B
26	Penghapus White Board	Kelas 3B
27	Rak Sepatu/Alas Kaki	Kelas 3B
28	Sapu Dan Alat-Alat Pel	Kelas 3B
29	Soket Listrik	Kelas 3B
30	Soket Listrik/Kotak Kontak	Kelas 3B
31	White Board Marker/Spidol	Kelas 3B
32	Lemari	Mushala
33	Jam Dinding	Mushala
34	Perlengkapan Ibadah	Mushala
35	Kursi TU	Ruang TU
36	Lemari	Ruang TU
37	Meja	Ruang TU
38	Meja Siswa	Kelas 5A
39	Kursi Siswa	Kelas 5A
40	Meja Guru	Kelas 5A
41	Kursi Guru	Kelas 5A
42	Papan Tulis	Kelas 5A
43	Lemari	Kelas 5A
44	Rak hasil karya peserta didik	Kelas 5A
45	Tempat Sampah	Kelas 5A
46	Tempat cuci tangan	Kelas 5A
47	Jam Dinding	Kelas 5A
48	Alat Peraga	Kelas 5A
49	Kipas angin	Kelas 5A
50	Penjemur Lap/Serbet	Kelas 5A
51	Loker	Kelas 5A
52	Papan Pajang	Kelas 5A



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

53	Penghapus White Board	Kelas 5A
54	Rak Sepatu/Alas Kaki	Kelas 5A
55	Sapu Dan Alat-Alat Pel	Kelas 5A
56	Soket Listrik	Kelas 5A
57	Soket Listrik/Kotak Kontak	Kelas 5A
58	White Board Marker/Spidol	Kelas 5A
59	Tempat Sampah	Kamar Mandi/WC Siswa Laki-laki
60	Kloset Jongkok	Kamar Mandi/WC Siswa Laki-laki
61	Tempat Air (Bak)	Kamar Mandi/WC Siswa Laki-laki
62	Gayung	Kamar Mandi/WC Siswa Laki-laki
63	Gantungan Pakaian	Kamar Mandi/WC Siswa Laki-laki
64	Gayung (Small Bucket)	Kamar Mandi/WC Siswa Laki-laki
65	Gayung Air	Kamar Mandi/WC Siswa Laki-laki
66	Tempat Air	Kamar Mandi/WC Siswa Laki-laki
67	Meja Siswa	Kelas 4B
68	Kursi Siswa	Kelas 4B
69	Meja Guru	Kelas 4B
70	Kursi Guru	Kelas 4B
71	Papan Tulis	Kelas 4B
72	Lemari	Kelas 4B
73	Rak hasil karya peserta didik	Kelas 4B
74	Tempat Sampah	Kelas 4B
75	Tempat cuci tangan	Kelas 4B
76	Jam Dinding	Kelas 4B
77	Alat Peraga	Kelas 4B
78	Papan Pajang	Kelas 4B
79	Soket Listrik	Kelas 4B
80	Soket Listrik/Kotak Kontak	Kelas 4B
81	Meja Siswa	Kelas 3A
82	Kursi Siswa	Kelas 3A
83	Meja Guru	Kelas 3A
84	Kursi Guru	Kelas 3A
85	Papan Tulis	Kelas 3A
86	Lemari	Kelas 3A
87	Rak hasil karya peserta didik	Kelas 3A
88	Tempat Sampah	Kelas 3A
89	Tempat Sampah	Kelas 3A
90	Tempat cuci tangan	Kelas 3A



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

91	Jam Dinding	Kelas 3A
92	Alat Peraga	Kelas 3A
93	Papan Pajang	Kelas 3A
94	Penghapus White Board	Kelas 3A
95	Rak Sepatu/Alas Kaki	Kelas 3A
96	Sapu Dan Alat-Alat Pel	Kelas 3A
97	Soket Listrik	Kelas 3A
98	Soket Listrik/Kotak Kontak	Kelas 3A
99	White Board Marker/Spidol	Kelas 3A
100	Meja Siswa	Kelas 2A
101	Kursi Siswa	Kelas 2A
102	Meja Guru	Kelas 2A
103	Kursi Guru	Kelas 2A
104	Papan Tulis	Kelas 2A
105	Lemari	Kelas 2A
106	Rak hasil karya peserta didik	Kelas 2A
107	Tempat Sampah	Kelas 2A
108	Tempat cuci tangan	Kelas 2A
109	Jam Dinding	Kelas 2A
110	Alat Peraga	Kelas 2A
111	Papan Tulis/White Board	Kelas 2A
112	Lemari Kaca	Kelas 2A
113	Papan Pajang	Kelas 2A
114	Soket Listrik	Kelas 2A
115	Soket Listrik/Kotak Kontak	Kelas 2A
116	Meja Siswa	kelas 1c
117	Kursi Siswa	kelas 1c
118	Meja Guru	kelas 1c
119	Kursi Guru	kelas 1c
120	Papan Tulis	kelas 1c
121	Lemari	kelas 1c
122	Rak hasil karya peserta didik	kelas 1c
123	Tempat Sampah	kelas 1c
124	Tempat cuci tangan	kelas 1c
125	Jam Dinding	kelas 1c
126	Alat Peraga	kelas 1c
127	Papan Pajang	kelas 1c
128	Soket Listrik	kelas 1c



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

129	Soket Listrik/Kotak Kontak	kelas 1c
130	Meja Siswa	Kelas 4A
131	Kursi Siswa	Kelas 4A
132	Meja Guru	Kelas 4A
133	Kursi Guru	Kelas 4A
134	Papan Tulis	Kelas 4A
135	Lemari	Kelas 4A
136	Rak hasil karya peserta didik	Kelas 4A
137	Tempat Sampah	Kelas 4A
138	Tempat cuci tangan	Kelas 4A
139	Jam Dinding	Kelas 4A
140	Alat Peraga	Kelas 4A
141	Penjemur Lap/Serbet	Kelas 4A
142	Papan Pajang	Kelas 4A
143	Penghapus White Board	Kelas 4A
144	Rak Sepatu/Alas Kaki	Kelas 4A
145	Sapu Dan Alat-Alat Pel	Kelas 4A
146	Soket Listrik	Kelas 4A
147	Soket Listrik/Kotak Kontak	Kelas 4A
148	White Board Marker/Spidol	Kelas 4A
149	Lemari	Ruang Majelis Guru
150	Tempat Sampah	Ruang Majelis Guru
151	Tempat cuci tangan	Ruang Majelis Guru
152	Jam Dinding	Ruang Majelis Guru
153	Kursi Kerja	Ruang Majelis Guru
154	Meja Kerja / sirkulasi	Ruang Majelis Guru
155	Papan pengumuman	Ruang Majelis Guru
156	Penanda Waktu (Bell Sekolah)	Ruang Majelis Guru
157	Papan Statistik	Ruang Majelis Guru
158	Meja Siswa	Kelas 1b
159	Kursi Siswa	Kelas 1b
160	Meja Guru	Kelas 1b
161	Kursi Guru	Kelas 1b
162	Papan Tulis	Kelas 1b
163	Lemari	Kelas 1b
164	Rak hasil karya peserta didik	Kelas 1b
165	Tempat Sampah	Kelas 1b



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

166	Tempat cuci tangan	Kelas 1b
167	Jam Dinding	Kelas 1b
168	Alat Peraga	Kelas 1b
169	Papan Pajang	Kelas 1b
170	Soket Listrik	Kelas 1b
171	Soket Listrik/Kotak Kontak	Kelas 1b
172	Tempat Sampah	Kamar Mandi/WC Siswa Perempuan
173	Kloset Jongkok	Kamar Mandi/WC Siswa Perempuan
174	Tempat Air (Bak)	Kamar Mandi/WC Siswa Perempuan
175	Gayung	Kamar Mandi/WC Siswa Perempuan
176	Gantungan Pakaian	Kamar Mandi/WC Siswa Perempuan
177	Gayung (Small Bucket)	Kamar Mandi/WC Siswa Perempuan
178	Gayung Air	Kamar Mandi/WC Siswa Perempuan
179	Tempat Air	Kamar Mandi/WC Siswa Perempuan
180	Meja Siswa	Kelas 1a
181	Kursi Siswa	Kelas 1a
182	Kursi Siswa	Kelas 1a
183	Meja Guru	Kelas 1a
184	Kursi Guru	Kelas 1a
185	Papan Tulis	Kelas 1a
186	Lemari	Kelas 1a
187	Rak hasil karya peserta didik	Kelas 1a
188	Tempat Sampah	Kelas 1a
189	Tempat cuci tangan	Kelas 1a
190	Jam Dinding	Kelas 1a
191	Alat Peraga	Kelas 1a
192	Papan Pajang	Kelas 1a
193	Soket Listrik	Kelas 1a
194	Soket Listrik/Kotak Kontak	Kelas 1a
195	Meja Siswa	Kelas 6B
196	Kursi Siswa	Kelas 6B
197	Meja Guru	Kelas 6B
198	Kursi Guru	Kelas 6B
199	Papan Tulis	Kelas 6B
200	Lemari	Kelas 6B
201	Rak hasil karya peserta didik	Kelas 6B
202	Tempat Sampah	Kelas 6B
203	Tempat cuci tangan	Kelas 6B



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

204	Jam Dinding	Kelas 6B
205	Alat Peraga	Kelas 6B
206	Papan Pajang	Kelas 6B
207	Soket Listrik	Kelas 6B
208	Soket Listrik/Kotak Kontak	Kelas 6B
209	Meja Siswa	Kelas 6A
210	Kursi Siswa	Kelas 6A
211	Meja Guru	Kelas 6A
212	Kursi Guru	Kelas 6A
213	Papan Tulis	Kelas 6A
214	Lemari	Kelas 6A
215	Rak hasil karya peserta didik	Kelas 6A
216	Tempat Sampah	Kelas 6A
217	Tempat cuci tangan	Kelas 6A
218	Jam Dinding	Kelas 6A
219	Alat Peraga	Kelas 6A
220	Kipas angin	Kelas 6A
221	Papan Tulis/White Board	Kelas 6A
222	Papan Pajang	Kelas 6A
223	Soket Listrik	Kelas 6A
224	Soket Listrik/Kotak Kontak	Kelas 6A
225	Meja Siswa	Kelas 5B
226	Kursi Siswa	Kelas 5B
227	Meja Guru	Kelas 5B
228	Kursi Guru	Kelas 5B
229	Papan Tulis	Kelas 5B
230	Lemari	Kelas 5B
231	Rak hasil karya peserta didik	Kelas 5B
232	Tempat Sampah	Kelas 5B
233	Tempat cuci tangan	Kelas 5B
234	Jam Dinding	Kelas 5B
235	Alat Peraga	Kelas 5B
236	Papan Pajang	Kelas 5B
237	Soket Listrik	Kelas 5B
238	Soket Listrik/Kotak Kontak	Kelas 5B
239	Meja Siswa	Kelas 2B
240	Kursi Siswa	Kelas 2B
241	Meja Guru	Kelas 2B



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

242	Kursi Guru	Kelas 2B
243	Papan Tulis	Kelas 2B
244	Lemari	Kelas 2B
245	Rak hasil karya peserta didik	Kelas 2B
246	Tempat Sampah	Kelas 2B
247	Tempat cuci tangan	Kelas 2B
248	Jam Dinding	Kelas 2B
249	Alat Peraga	Kelas 2B
250	Penjemur Lap/Serbet	Kelas 2B
251	Loker	Kelas 2B
252	Papan Pajang	Kelas 2B
253	Penghapus White Board	Kelas 2B
254	Rak Sepatu/Alas Kaki	Kelas 2B
255	Sapu Dan Alat-Alat Pel	Kelas 2B
256	Soket Listrik	Kelas 2B
257	Soket Listrik/Kotak Kontak	Kelas 2B
258	White Board Marker/Spidol	Kelas 2B

Sumber: Data Profil SD Islam Terpadu Alhusniyah Tahun 2025

B. Penyajian Data Khusus

1. Penyajian Data Observasi

- 1) Kepala sekolah memastikan setiap anggota tim merasa didengarkan dan dipahami dalam proses pengambilan keputusan.

Hasil observasi menunjukkan bahwa kepala sekolah selalu memberikan ruang diskusi terbuka dalam setiap rapat atau forum informal. Setiap guru dan staf diberi kesempatan menyampaikan pendapat, dan kepala sekolah merespons dengan empati serta memperhatikan masukan yang diberikan. Sikap terbuka ini menciptakan rasa dihargai di antara anggota tim, sehingga keputusan yang diambil terasa adil dan mewakili aspirasi bersama.

- 2) Kepala sekolah mampu memahami dan merespons kebutuhan atau kekhawatiran anggota tim secara konkret.

Kepala sekolah menunjukkan kepedulian tinggi terhadap kebutuhan personal maupun profesional anggota tim. Dalam beberapa kesempatan, kepala sekolah secara langsung menangani keluhan terkait beban kerja, kesulitan



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

mengajar, dan kesejahteraan guru, serta memberikan solusi yang nyata seperti redistribusi tugas atau pengaturan jadwal kerja yang lebih fleksibel.

- 3) Kepala sekolah secara aktif mendukung pengembangan individu di antara para guru dan staf.

Dukungan kepala sekolah terhadap pengembangan profesional terlihat melalui penyelenggaraan pelatihan, workshop, serta dukungan terhadap guru yang mengikuti program sertifikasi atau studi lanjut. Kepala sekolah juga aktif memberikan motivasi dan informasi terkait peningkatan kompetensi secara berkala.

- 4) Kepala sekolah membimbing dan melatih guru serta staf untuk mencapai potensi terbaik mereka.

Dalam pelaksanaan tugasnya, kepala sekolah melakukan supervisi akademik secara teratur dan memberikan umpan balik yang membangun. Kepala sekolah juga menjadi mentor bagi guru pemula dan staf baru dalam menyesuaikan diri dengan budaya kerja di sekolah.

- 5) Kepala sekolah membantu anggota tim memahami dan mencapai potensi terbaik mereka dalam lingkungan kerja.

Kepala sekolah memahami karakteristik setiap guru dan staf, serta menempatkan mereka sesuai bidang keahlian dan potensi. Dengan pendekatan yang bersifat personal, kepala sekolah mampu membangun motivasi internal pada tiap individu untuk terus berkembang dalam lingkungan kerja yang suportif.

- 6) Kepala sekolah mendorong anggota tim untuk berpikir kritis dan kreatif dalam menyelesaikan masalah di sekolah.

Dalam forum musyawarah guru, kepala sekolah sering mengajukan pertanyaan terbuka yang mendorong guru berpikir mendalam. Ia memfasilitasi diskusi untuk merancang strategi pembelajaran yang inovatif dan menyelesaikan tantangan administrasi atau pembinaan siswa dengan pendekatan kreatif.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

- 7) Kepala sekolah mendorong tim untuk berinovasi dan menciptakan solusi baru dalam proses pembelajaran.

Kepala sekolah memberi ruang kebebasan kepada guru dalam merancang pendekatan pembelajaran baru, termasuk penggunaan teknologi, proyek berbasis siswa, dan metode aktif. Ia juga menyediakan dukungan sarana dan waktu untuk eksplorasi model pembelajaran inovatif.

- 8) Kepala sekolah mendorong anggota tim untuk terus belajar dan mencari pengetahuan baru untuk menyelesaikan tantangan.

Kepala sekolah membangun budaya belajar di kalangan guru melalui program komunitas belajar, pembacaan jurnal pendidikan, dan diskusi rutin mengenai tren pendidikan terkini. Ia juga mencontohkan semangat belajar dengan mengikuti berbagai forum pendidikan secara aktif.

- 9) Kepala sekolah menetapkan standar tinggi dalam bekerja dan menginspirasi tim untuk mencapainya.

Standar kerja yang ditetapkan kepala sekolah mencakup kualitas pembelajaran, kedisiplinan, serta pelayanan kepada siswa. Ia tidak hanya menetapkan target, tetapi juga terlibat langsung dalam pemantauan dan memberi dorongan untuk setiap guru agar mampu mencapai hasil maksimal.

- 10) Kepala sekolah membangkitkan optimisme dan antusiasme di antara anggota tim saat menghadapi tantangan.

Ketika menghadapi berbagai hambatan seperti keterbatasan fasilitas atau tekanan kerja, kepala sekolah hadir sebagai sosok penyemangat. Ia mengubah tantangan menjadi peluang dan menanamkan keyakinan bahwa setiap masalah dapat diatasi bersama dengan semangat kerja tim.

- 11) Kepala sekolah memotivasi dan menginspirasi anggota tim untuk mencapai tujuan bersama di sekolah.

Dengan kepemimpinannya yang komunikatif dan terbuka, kepala sekolah menanamkan semangat kolektif kepada tim. Ia secara rutin menyampaikan



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

apresiasi atas pencapaian tim dan terus mengingatkan pentingnya kerja sama demi mewujudkan visi sekolah.

- 12) Kepala sekolah menunjukkan integritas dalam kepemimpinan, dan menganggapnya sebagai nilai penting.

Dalam berbagai keputusan, kepala sekolah selalu mengedepankan prinsip keadilan, kejujuran, dan tanggung jawab. Ia tidak membedakan perlakuan dan transparan dalam pengelolaan anggaran maupun kebijakan sekolah.

- 13) Kepala sekolah berusaha menjadi teladan (role model) bagi tim dan menanamkan nilai-nilai positif yang bisa ditiru.

Kepala sekolah menunjukkan disiplin, etika kerja, dan tanggung jawab yang tinggi dalam keseharian. Ia menjadi panutan dalam hal berpakaian, hadir tepat waktu, serta berinteraksi secara sopan dan santun dengan siswa maupun kolega.

- 14) Kepala sekolah menyampaikan visi dan misi sekolah dengan cara yang dapat dipahami oleh seluruh anggota tim.

Dalam berbagai kegiatan, kepala sekolah mengomunikasikan visi dan misi sekolah secara sederhana dan inspiratif. Ia mengaitkan setiap program kerja dengan arah tujuan sekolah agar semua pihak merasa terlibat dan memiliki rasa memiliki terhadap tujuan tersebut.

- 15) Kepala sekolah menyusun tujuan pembelajaran yang jelas dan terukur untuk tiap pertemuan.

Perencanaan pembelajaran yang dilakukan kepala sekolah menunjukkan kejelasan dalam penetapan tujuan yang sesuai dengan kurikulum. Tujuan dirumuskan secara spesifik dan dapat diukur, sehingga proses evaluasi lebih mudah dilakukan.

- 16) Kepala sekolah menyusun materi dan metode pembelajaran sesuai dengan kompetensi yang harus dicapai.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Materi yang disusun relevan dengan capaian pembelajaran dan disajikan secara sistematis. Pemilihan metode pembelajaran disesuaikan dengan karakteristik siswa, serta memperhatikan efektivitas penyampaian materi agar siswa dapat memahami dengan optimal.

- 17) Kepala sekolah melaksanakan pembelajaran sesuai dengan rencana yang telah dibuat secara efektif.

Pelaksanaan pembelajaran berjalan sesuai RPP yang telah disusun. Waktu digunakan secara efisien, kegiatan berjalan sesuai tahap-tahap yang direncanakan, dan kepala sekolah tetap fleksibel dalam menyesuaikan pembelajaran jika terjadi perubahan kondisi di kelas.

- 18) Kepala sekolah mengaktifkan partisipasi siswa dan memberikan tugas yang relevan untuk memperdalam materi.

Kegiatan belajar-mengajar yang dilakukan oleh kepala sekolah melibatkan siswa secara aktif, baik melalui tanya jawab, diskusi kelompok, maupun tugas individual. Tugas-tugas yang diberikan bersifat aplikatif dan mendorong siswa berpikir mandiri.

- 19) Kepala sekolah mengumpulkan dan menganalisis data hasil belajar secara objektif dan sistematis.

Penilaian dilakukan berdasarkan indikator yang jelas dan data yang dikumpulkan dari berbagai instrumen evaluasi. Hasilnya dianalisis dengan cermat dan digunakan untuk memperbaiki strategi pembelajaran serta memberikan umpan balik yang tepat kepada siswa.

- 20) Kepala sekolah menyampaikan hasil penilaian kepada siswa dan pihak terkait secara transparan.

Setiap hasil belajar disampaikan kepada siswa secara terbuka, baik melalui laporan hasil belajar maupun pertemuan orang tua. Kepala sekolah memastikan bahwa semua pihak memahami progres belajar siswa secara menyeluruh dan mendorong peran aktif orang tua dalam proses pendidikan.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
 Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
 2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
 Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
 3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

2. Penyajian Data Wawancara

a. Wawancara dengan Kepala Sekolah

1. Dalam kepemimpinan bagaimana Bapak memastikan bahwa setiap anggota tim merasa didengarkan dan dipahami dalam proses pengambilan keputusan?

Saya percaya bahwa setiap guru dan staf memiliki suara yang penting. Oleh karena itu, saya membangun budaya komunikasi dua arah melalui forum musyawarah, diskusi rutin, dan sesi evaluasi terbuka. Saya berusaha mendengarkan dengan hati, bukan hanya telinga. Dalam proses pengambilan keputusan, saya selalu berusaha menyerap masukan mereka dan mempertimbangkannya secara adil, agar mereka merasa dilibatkan dan dihargai.⁴⁷

2. Dalam peran Bapak sebagai kepala sekolah, bagaimana Bapak/Ibu mendukung pengembangan individu di antara para guru dan staf?

Saya memberikan ruang dan kesempatan bagi guru serta staf untuk berkembang sesuai potensi mereka. Salah satunya melalui pelatihan, workshop, dan pembinaan berkelanjutan. Saya juga membimbing mereka secara personal, menanyakan harapan, lalu mendampingi mereka mencapainya dengan penuh empati.⁴⁸

3. Bagaimana Bapak membantu anggota tim untuk memahami dan mencapai potensi terbaik mereka dalam lingkungan kerja?

Saya melihat setiap guru sebagai pribadi yang unik dan istimewa. Saya mencoba memahami kekuatan dan tantangan mereka melalui pendekatan personal dan dialog terbuka. Saya juga memberikan kepercayaan dan tanggung jawab secara bertahap agar mereka mampu menunjukkan kapasitas terbaiknya.⁴⁹

⁴⁷ Wawancara dengan kepala sekolah Ramzul Huda, S.Pd pada senin, 16 Juni 2025 09.00 WIB

⁴⁸ Wawancara dengan kepala sekolah Ramzul Huda, S.Pd pada senin, 16 Juni 2025 09.00 WIB

⁴⁹ Wawancara dengan kepala sekolah Ramzul Huda, S.Pd pada senin, 16 Juni 2025 09.00 WIB



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

4. Bagaimana Bapak mendorong anggota tim untuk berpikir kritis dan kreatif dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi di sekolah?"

Saya mendorong mereka untuk tidak hanya mencari "jawaban cepat", tetapi menganalisis akar masalah dan mencari solusi yang inovatif. Dalam forum internal, saya memberi ruang untuk berdiskusi dan berpendapat, serta menghargai ide-ide baru, walaupun berbeda dari kebiasaan.⁵⁰

5. Apa upaya yang Bapak lakukan untuk mendorong tim Bapak/Ibu berinovasi dan menciptakan solusi baru dalam proses pembelajaran di sekolah?

Kami membuat program Teacher Innovation Week, di mana guru bebas mengekspresikan ide-ide kreatif dalam mengajar. Saya mendukung mereka dengan fasilitas, pendampingan, dan semangat. Inovasi bukan sekadar hasil, tapi keberanian untuk mencoba dan berani gagal sebagai proses pembelajaran.⁵¹

6. Bagaimana Bapak mendorong anggota tim untuk terus belajar dan mencari pengetahuan baru sebagai cara untuk menyelesaikan tantangan yang dihadapi?

Saya menanamkan budaya "guru sebagai pembelajar sepanjang hayat". Saya mengajak mereka untuk terus belajar melalui membaca, berdiskusi, hingga mengikuti pelatihan daring. Saya pun memberi teladan dengan terus belajar, sehingga mereka merasa termotivasi untuk tumbuh bersama.⁵²

7. Bagaimana Bapak menetapkan standar tinggi dalam bekerja dan berkarya di lingkungan sekolah, dan bagaimana Bapak/Ibu menginspirasi tim untuk mencapainya?

⁵⁰ Wawancara dengan kepala sekolah Ramzul Huda, S.Pd pada senin, 16 Juni 2025 09.00 WIB

⁵¹ Wawancara dengan kepala sekolah Ramzul Huda, S.Pd pada senin, 16 Juni 2025 09.00 WIB

⁵² Wawancara dengan kepala sekolah Ramzul Huda, S.Pd pada senin, 16 Juni 2025 09.00 WIB



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Saya menegaskan bahwa kita bekerja ⁸⁰kan hanya untuk memenuhi kewajiban, tapi sebagai ibadah dan bentuk tanggung jawab moral terhadap masa depan generasi. Saya tidak memaksakan, tapi memotivasi dengan keteladanan, memberikan panduan yang jelas, serta selalu mengapresiasi proses dan hasil kerja mereka.⁵³

8. Bagaimana Bapak membangkitkan optimisme dan antusiasme di antara anggota tim, terutama saat menghadapi tantangan di sekolah?

Saya selalu berusaha menjaga semangat tim dengan menghadirkan suasana kerja yang hangat, suportif, dan penuh penghargaan. Ketika tantangan datang, saya tidak menyalahkan, tapi bersama-sama mencari solusi. Saya mengajak tim untuk percaya bahwa setiap kesulitan selalu membawa hikmah dan peluang pertumbuhan.⁵⁴

9. Bagaimana Bapak memotivasi dan menginspirasi anggota ²¹tim untuk mencapai tujuan bersama di sekolah?

Saya menyampaikan tujuan sekolah bukan hanya sebagai target, tetapi sebagai cita-cita mulia yang kita perjuangkan bersama. Saya melibatkan mereka dalam proses perencanaan dan evaluasi, serta memberikan semangat melalui komunikasi personal dan penghargaan atas dedikasi mereka.⁵⁵

10. Bagaimana Bapak menunjukkan integritas dalam kepemimpinan di sekolah, dan mengapa hal ini penting bagi Bapak?

Integritas adalah fondasi kepemimpinan. Saya berusaha menjadi pribadi yang jujur, konsisten, dan adil dalam mengambil keputusan. Saya tidak hanya berkata, tapi juga melakukan. Dengan integritas, saya berharap bisa menjadi pemimpin yang dapat dipercaya dan dihormati oleh tim.⁵⁶

11. Bagaimana Bapak berusaha menjadi role model bagi anggota tim di sekolah, dan nilai-nilai apa yang Bapak harapkan bisa mereka tiru?

⁶ awancara dengan kepala sekolah Ramzul Huda, S.Pd pada senin, 16 Juni 2025 09.00 WIB
⁵³ awancara dengan kepala sekolah Ramzul Huda, S.Pd pada senin, 16 Juni 2025 09.00 WIB
⁵⁴ awancara dengan kepala sekolah Ramzul Huda, S.Pd pada senin, 16 Juni 2025 09.00 WIB
⁵⁵ Wawancara dengan kepala sekolah Ramzul Huda, S.Pd pada senin, 16 Juni 2025 09.00 WIB



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Saya berusaha menjadi teladan dalam kedisiplinan, ketulusan, tanggung jawab, dan pelayanan. Saya hadir lebih awal, menyapa dengan ramah, dan bekerja sepenuh hati. Saya berharap nilai-nilai ini menular dan membentuk budaya kerja yang harmonis dan produktif.⁵⁷

12. Bagaimana Bapak menyampaikan visi dan misi sekolah kepada anggota tim agar mereka dapat memahaminya dengan baik?

Saya tidak hanya menyampaikan visi dan misi di awal tahun ajaran, tetapi terus mengaitkannya dalam setiap ⁸⁴ogram dan kegiatan sekolah. Saya berdialog dengan tim agar mereka tidak sekedar menghafal, tetapi benar-benar memahami dan merasa memiliki arah yang ingin kita capai bersama.⁵⁸

13. Apa saja faktor penghambat dan pendukung dalam kepemimpinan transformasional yang Bapak terapkan untuk meningkatkan kinerja guru di SDIT Alhusniyah Islamic Schools?

Dalam menerapkan kepemimpinan transformasional, tentu ada berbagai faktor pendukung dan juga tantangan yang saya hadapi. Untuk faktor pendukung, yang pertama tentu adalah komitmen dan semangat guru-guru kami yang luar biasa. Mereka terbuka terhadap perubahan dan selalu ingin belajar hal-hal baru, terutama dalam pengembangan metode pembelajaran dan peningkatan kompetensi profesional. Selain itu, dukungan dari yayasan dan orang tua siswa juga menjadi faktor penting karena mereka memberikan kepercayaan penuh kepada kami untuk ²²ngelola pendidikan secara inovatif dan Islami. Kami juga memiliki budaya kerja yang positif, di mana setiap guru merasa dihargai dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan, yang sejalan dengan semangat kepemimpinan transformasional. Namun, tentu saja ada beberapa faktor penghambat. Salah satunya adalah keterbatasan waktu dan beban administrasi yang cukup tinggi, sehingga kadang ³⁰u sulit fokus pada pengembangan diri secara maksimal. Selain itu, masih ada sebagian guru yang memerlukan dorongan lebih dalam hal pemanfaatan teknologi dan inovasi pembelajaran. Kami juga menghadapi tantangan dalam membangun kesadaran kolektif tentang visi jangka panjang sekolah, karena perubahan mindset memerlukan proses yang tidak singkat. Meski

⁵⁷ Wawancara dengan kepala sekolah Ramzul Huda, S.Pd pada senin, 16 Juni 2025 09.00 WIB

⁵⁸ Wawancara dengan kepala sekolah Ramzul Huda, S.Pd pada senin, 16 Juni 2025 09.00 WIB



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

demikian, saya terus berusaha melakukan pendekatan secara personal dan kolektif agar semua guru bisa berkembang bersama dan merasa menjadi bagian penting dari transformasi sekolah ini. Secara keseluruhan, saya percaya bahwa dengan komunikasi yang baik, keteladanan, dan penguatan nilai-nilai Islami, hambatan tersebut bisa diatasi secara bertahap. Kami terus berproses dan berkomitmen untuk mewujudkan sekolah yang unggul dalam prestasi dan akhlak mulia.⁵⁹

b. Wawancara dengan Guru 1

- 1) Bagaimana menyusun tujuan pembelajaran yang jelas dan terukur untuk tiap pertemuan?

Dalam Kurikulum⁴⁷ Merdeka, saya menyusun tujuan pembelajaran dengan berfokus pada Capaian Pembelajaran (CP) dan Profil Pelajar Pancasila. Tujuan pembelajaran dirumuskan secara terukur. Saya juga memastikan tujuan tersebut relevan dengan kebutuhan siswa dan konteks kehidupan nyata.⁶⁰

- 2) Bagaimana⁴² menyusun materi dan metode pembelajaran sesuai dengan kompetensi yang harus dicapai?

Materi disusun berdasarkan fase perkembangan siswa dan CP. Saya memilih metode pembelajaran yang berpusat pada siswa, seperti pembelajaran berbasis proyek (PjBL) atau pembelajaran berdiferensiasi. Contohnya, untuk tema pembelajaran "Kewirausahaan", siswa diajak membuat produk sederhana dan menjualnya di acara market day disekolah.⁶¹

- 3) Bagaimana melaksanakan pembelajaran²⁴ sesuai dengan rencana yang telah dibuat secara efektif?

Saya mengajar dengan cara menyesuaikan minat dan kemampuan masing-masing siswa. Saya tidak terburu-buru menyelesaikan materi dan memastikan siswa paham akan materi tersebut. Waktu belajarnya bisa disesuaikan, jika suatu topik pembelajaran membutuhkan penjelasan lebih

⁵⁹ Wawancara dengan kepala sekolah Ramzul Huda, S.Pd pada senin, 16 Juni 2025 09.00 WIB

⁶⁰ Wawancara dengan guru Novita Sari, S.Pd pada Senin, 9 Juni 2025, 10.00 WIB

⁶¹ Wawancara dengan guru Novita Sari, S.Pd pada Senin, 9 Juni 2025, 10.00 WIB



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

*lama, saya akan memperpanjang waktu belajar. Sebaliknya, jika siswa cepat paham, saya bisa melanjutkan ke materi berikutnya.*⁶²

- 4) Bagaimana mengaktifkan partisipasi siswa dan memberikan tugas yang relevan untuk memperdalam materi.?

*Partisipasi siswa ditingkatkan melalui kegiatan yang kolaboratif seperti berdiskusi kelompok, presentasi, ataupun simulasi. Tugas-tugasnya dirancang untuk mendorong kreativitas dan berpikir kritis, misalnya dalam "Desain poster tentang pentingnya menjaga lingkungan."*⁶³

- 5) Bagaimana mengumpulkan dan menganalisis data hasil belajar secara objektif dan sistematis.?

*Saya mengumpulkan data perkembangan siswa melalui berbagai cara yang sederhana. Selama proses pembelajaran, saya sering melakukan tes atau tanya jawab singkat untuk memeriksa pemahaman siswa. Di akhir materi, saya memberikan ujian untuk mengukur pencapaian belajar mereka. Selain itu, saya rajin mengamati sikap dan cara belajar siswa di kelas sehari-hari. Yang terpenting, penilaian tidak hanya terfokus terhadap nilai ujian saja. Saya juga memperhatikan bagaimana siswa berinteraksi dengan teman-temannya, sikap mereka didalam mengerjakan tugas, serta perkembangan emosi dan karakter mereka.*⁶⁴

- 6) Bagaimana menyampaikan hasil penilaian kepada siswa dan pihak terkait secara transparan.?

*Saya memberikan hasil evaluasi belajar kepada siswa dengan pendekatan yang memotivasi serta membangun. Fokusnya bukan sekadar pada nilai akhir, namun pada proses perkembangan mereka. Saya juga meny³¹kan contoh yang konkret dari hasil karya mereka untuk memberi contoh bagian mana yang perlu diperbaiki. Umpan balik ini diberikan secara langsung saat mengembalikan tugas atau melalui catatan pribadi, sehingga siswa bisa memahami dengan jelas pencapaian mereka dan langkah selanjutnya untuk terus berkembang.*⁶⁵

⁶² Wawancara dengan guru Novita Sari, S.Pd pada Senin, 9 Juni 2025, 6.00 WIB

⁶³ Wawancara dengan guru Novita Sari, S.Pd pada Senin, 9 Juni 2025, 6.00 WIB

⁶⁴ Wawancara dengan guru Novita Sari, S.Pd pada Senin, 9 Juni 2025, 10.00 WIB

⁶⁵ Wawancara dengan guru Novita Sari, S.Pd pada Senin, 9 Juni 2025, 10.00 WIB



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

- 7) Bagaimana memberikan penguatan atau remedial bagi siswa yang belum mencapai kompetensi.?

Remedial diberikan melalui pendekatan personalisasi, seperti individu atau kelompok kecil. Penguatan dilakukan dengan memberikan soal baru atau proyek yang sesuai dengan minat siswa.⁶⁶

- 8) Bagaimana memberikan pengayaan atau program pembelajaran tambahan bagi siswa yang sudah mencapai kompetensi.?

Untuk siswa yang sudah menguasai pelajaran, saya menyiapkan beberapa proyek kecil seperti membuat percobaan yang sederhana ataupun menggali lebih dalam topik yang mereka sukai. Misalnya, siswa yang suka matematika bisa mengerjakan soal-soal tingkat tinggi, sementara yang senang menulis bisa membuat cerita atau laporan mini. Dengan begitu, siswa yang cepat paham tidak bosan dan tetap termotivasi untuk belajar hal-hal baru.⁶⁷

c. Wawancara dengan guru 2

- 1) Bagaimana menyusun tujuan pembelajaran yang jelas dan terukur untuk tiap pertemuan?

Tentukan materi yang akan dipelajari pastikan tujuan pembelajaran diturunkan dari capaian pembelajaran (CP), jangan membuat terlalu banyak tujuan dalam 1 pertemuan lalu dirinci dalam indikator pencapaian. Setelah itu tentukan hasil yang diharapkan dari materi tersebut agar dikuasai siswa. Gunakan kata kerja yang sesuai dengan level berpikir anak SD seperti: menyebutkan, menjelaskan, menulis, memilih dan mengurutkan.⁶⁸

- 2) Bagaimana menyusun materi dan metode pembelajaran sesuai dengan kompetensi yang harus dicapai.?

Menyusun materi dan metode pembelajaran yang tepat sangatlah penting agar kompetensi yang ditetapkan bisa dicapai secara efektif. Proses ini harus

⁶⁶ Wawancara dengan guru Novita Sari, S.Pd pada Senin, 9 Juni 2025, 10.00 WIB

⁶⁷ Wawancara dengan guru Novita Sari, S.Pd pada Senin, 9 Juni 2025, 10.00 WIB

⁶⁸ Wawancara dengan guru Resti Indah Utami pada Jum'at, 13 Juni 2025, 11.00 WIB



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

mempertimbangkan karakter siswa, jenis kompetensi dan sarana yang tersedia. Tentukan materi pembelajaran yang relevan, materi harus sesuai dengan tingkat perkembangan siswa. Disajikan secara berjenjang dari mudah kesulit seperti perubahan wujud benda dimulai dari penjelasan, jenis-jenis, contoh dan faktor penyebabnya. Pahami kompetensi yang harus dicapai contoh, siswa dapat mengidentifikasi perubahan wujud benda dan penyebabnya. Pilihlah dengan metode yang tepat dari materi tersebut bisa ceramah interaktif, diskusi, dan praktik langsung.⁶⁹

24

- 3) Bagaimana melaksanakan pembelajaran sesuai dengan rencana yang telah dibuat secara efektif.?

Melaksanakan pembelajaran secara efektif sesuai rencana membutuhkan pengelolaan kelas yang baik. Pahami tujuan, materi, metode, dan persiapkan media/ alat bahan ajar. Lakukan ice breaking sebelum memulai pelajaran dan tanyakan kesiapan siswa dalam belajar agar terbangun suasana kelas yang menyenangkan. Lakukan langkah pembelajaran sesuai rencana secara sistematis, didahului dengan penyampaian tujuan dan berikan motivasi dari materi tersebut. Pada kegiatan inti berikan metode sesuai dengan materi yang cocok (diskusi, eksperimen, demonstrasi dan ceramah). Libatkan siswa secara aktif agar tidak monoton yang apa dijelaskan dan tak lupa saya gunakan reward kecil untuk meningkatkan partisipasinya. Diakhir pelajaran lakukan refleksi agar ada feedbacknya, menyimpulkan bersama dan pemberian tugas. Jika waktu tidak banyak maka dijadikan pekerjaan rumah.⁷⁰

- 4) Bagaimana mengaktifkan partisipasi siswa dan memberikan tugas yang relevan untuk memperdalam materi.?

Mengulang ulang materi dan melemparkan pertanyaan yang kebanyakan siswa pahami dari materi yang disampaikan bisa memberikan reward bisa berupa permen atau menambahkan point nilai berbentuk bintang, biasanya siswa lebih aktif dan excited dengan cara seperti itu.⁷¹

- 5) Bagaimana mengumpulkan dan menganalisis data hasil belajar secara objektif dan sistematis.?

⁶⁹ Wawancara dengan guru Resti Indah Utami pada Jum'at, 13 Juni 2025, 11.00 WIB

⁷⁰ Wawancara dengan guru Resti Indah Utami pada Jum'at, 13 Juni 2025, 11.00 WIB

⁷¹ Wawancara dengan guru Resti Indah Utami pada Jum'at, 13 Juni 2025, 11.00 WIB



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Mengumpulkan dan menganalisis data hasil belajar secara objektif dan sistematis sangatlah penting untuk mengetahui apakah pembelajaran itu tercapai dan untuk merancang tindak lanjut yang tepat untuk dilakukan. Dimana penilaian objektif dan sistematis adalah dua hal penilaian yang berbeda. Penilaian objektif berfokus pada fakta yang terlihat secara langsung atau transparan di kelas dapat diukur dan penilaian objektif bersifat opini dari sudut pandang pribadi siswa. Untuk itu dilakukan jenis penilaian tertulis (pilihan ganda dan essay), lisan (tanya jawab) dan praktik (eksperimen).⁷²

- 6) Bagaimana menyampaikan hasil penilaian kepada siswa dan pihak terkait secara transparan.?

Berikan terlebih dulu kriteria penilaian yang jelas, beritahu bagaimana penilaian yang akan dilakukan dan sampaikan tujuan dari penilaian tersebut. Menyampaikan dengan bahasa yang mudah dipahami siswa, terbuka dan tidak menjatuhkan mental anak. Tetap memberikan motivasi dan semangat agar anak yang nilainya tidak sesuai harapan mempunyai keinginan untuk memperbaiki dengan melakukan remedial.⁷³

- 7) Bagaimana memberikan penguatan atau remedial bagi siswa yang belum mencapai kompetensi.?

Dengan cara melihat jawaban yang kurang diketahui siswa, soal nomor berapa yang sulit dipahami dan beri pertanyaan berulang-ulang, sehingga dia mudah mengingat. Maka pertanyaan itu akan dijadikan soal remedial untuk memperbaiki nilai anak tersebut.⁷⁴

- 8) Bagaimana memberikan pengayaan atau program pembelajaran tambahan bagi siswa yang sudah mencapai kompetensi.?

Bisa memberikan tugas yang lebih menantang, eksplorasi yang lebih dalam, atau kegiatan mandiri untuk mengembangkan potensi anak tersebut dan memberikan kesempatan belajar yang lebih tinggi.⁷⁵

⁷² Wawancara dengan guru Resti Indah Utami pada Jum'at, 13 Juni 2025, 12.00 WIB

⁷³ Wawancara dengan guru Resti Indah Utami pada Jum'at, 13 Juni 2025, 12.00 WIB

⁷⁴ Wawancara dengan guru Resti Indah Utami pada Jum'at, 13 Juni 2025, 11.00 WIB

⁷⁵ Wawancara dengan guru Resti Indah Utami pada Jum'at, 13 Juni 2025, 11.00 WIB



35

C. Pembahasan

1. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDIT Alhusniyah Islamic Shools.

5

a. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

1. Kepala sekolah memastikan setiap anggota tim merasa didengarkan dan dipahami dalam proses pengambilan keputusan.

86

Kepala sekolah menciptakan budaya kerja yang partisipatif dengan membuka forum diskusi secara rutin, baik dalam rapat resmi maupun pertemuan informal seperti mentoring mingguan atau dialog personal. Guru dan staf merasa dilibatkan karena setiap saran yang mereka ajukan ditanggapi secara terbuka, bahkan seringkali dijadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan strategis. Kepala sekolah menggunakan pendekatan empatik dalam merespons masukan tim, sehingga menciptakan rasa memiliki terhadap kebijakan sekolah. Wawancara memperkuat temuan ini dengan penjelasan bahwa kepala sekolah membangun komunikasi dua arah dengan mendengarkan “dengan hati, bukan hanya telinga.”

34

Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif tercermin dari kemampuannya menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan partisipatif. Kepala sekolah tidak hanya menjalankan perannya sebagai pengambil keputusan tertinggi, tetapi juga berfungsi sebagai fasilitator

65



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

yang mengakomodasi suara dan aspirasi seluruh anggota tim. Dalam praktiknya, kepala sekolah secara konsisten membuka ruang komunikasi yang terbuka melalui berbagai bentuk forum diskusi, baik yang bersifat formal seperti rapat mingguan maupun informal seperti sesi mentoring pribadi dan percakapan santai di luar jam kerja. Pendekatan ini menunjukkan komitmen kepala sekolah untuk melibatkan seluruh guru dan staf dalam proses perumusan kebijakan dan strategi sekolah.

Lebih jauh, kepala sekolah tidak sekadar menerima masukan secara administratif, melainkan menanggapinya dengan sikap empatik dan apresiatif. Setiap usulan yang disampaikan guru dan staf ditelaah secara serius dan sering kali menjadi rujukan penting dalam pengambilan keputusan strategis. Hal ini menumbuhkan rasa dihargai dan diakui di kalangan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, serta membangun iklim kerja yang dilandasi rasa percaya dan keterlibatan aktif.

Hasil wawancara dengan beberapa guru dan tenaga kependidikan menguatkan gambaran ini. Mereka menyampaikan bahwa kepala sekolah membangun komunikasi dua arah yang sejati dengan mendengarkan "dengan hati, bukan hanya telinga", sebuah metafora yang mencerminkan pendekatan kepemimpinan berbasis empati dan kepedulian. Melalui pola komunikasi semacam ini, tercipta suasana kerja yang harmonis dan produktif, di mana seluruh pihak merasa memiliki tanggung jawab bersama terhadap pencapaian visi dan misi sekolah. Budaya kerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

kolaboratif yang demikian terbukti mampu meningkatkan loyalitas, semangat kerja, dan kepercayaan antarwarga sekolah, sekaligus memperkuat fondasi manajemen pendidikan yang humanis dan demokratis.

2. Kepala sekolah mampu memahami dan merespons kebutuhan atau kekhawatiran anggota tim secara konkret.

Dalam menjalankan perannya, kepala sekolah secara aktif memantau kondisi personal dan profesional guru. Misalnya, saat seorang guru mengalami tekanan kerja atau masalah pribadi, kepala sekolah langsung turun tangan dengan memberikan solusi yang manusiawi dan terukur, seperti menyesuaikan beban kerja, menawarkan konseling, atau memberi waktu istirahat. Ia juga menjaga kerahasiaan dan martabat guru, sehingga tercipta rasa aman. Sikap ⁹² ini menunjukkan bahwa kepala sekolah tidak hanya peka, tetapi juga memiliki komitmen tinggi dalam menciptakan kesejahteraan tim.

Kepala sekolah menunjukkan kepekaan sosial dan emosional yang tinggi dalam memahami serta merespons kebutuhan maupun kekhawatiran anggota tim secara konkret dan solutif. Kepemimpinannya ⁷² tidak hanya berorientasi pada pencapaian target institusi, tetapi juga menekankan pentingnya keseimbangan antara aspek profesional dan kesejahteraan personal ⁸⁵ para guru dan staf. Dalam praktik kepemimpinannya, kepala sekolah secara aktif memantau dinamika yang



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

terjadi di lingkungan kerja, termasuk perubahan suasana hati, penurunan motivasi, atau tanda-tanda tekanan emosional yang dialami oleh guru.

Ketika menghadapi situasi di mana seorang guru mengalami stres akibat beban kerja yang tinggi, tekanan target, atau permasalahan pribadi, kepala sekolah tidak bersikap pasif. Ia justru mengambil langkah konkret yang didasarkan pada pendekatan kemanusiaan. Beberapa tindakan nyata yang sering dilakukan adalah menyesuaikan beban tugas mengajar, memberikan ruang untuk konseling, hingga memberikan cuti atau waktu istirahat demi pemulihan kondisi guru yang bersangkutan. Respons seperti ⁴³ ini menunjukkan bahwa kepala sekolah tidak hanya sekadar memahami, tetapi juga mampu bertindak cepat dan tepat dalam memberikan solusi yang adil dan manusiawi.

Selain itu, kepala sekolah sangat menjunjung tinggi etika kepemimpinan dengan menjaga kerahasiaan informasi pribadi guru dan memastikan bahwa setiap bantuan diberikan tanpa mengurangi martabat mereka sebagai profesional. Hal ²⁹ ini menciptakan suasana kerja yang aman secara psikologis, di mana para guru merasa dihargai, dipahami, dan didukung sepenuhnya oleh pimpinan mereka. Dalam wawancara yang dilakukan, beberapa guru menyatakan bahwa perhatian kepala sekolah terhadap kondisi personal mereka bukan hanya memberi semangat, tetapi juga mempererat hubungan emosional antara pimpinan dan bawahan, sehingga membentuk solidaritas tim yang kuat. Dengan



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
3. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

demikian, tindakan kepala sekolah dalam menangani kebutuhan anggota tim mencerminkan kepemimpinan yang empatik, responsif, dan berorientasi pada kesejahteraan bersama.

3. Kepala sekolah secara aktif mendukung pengembangan individu di antara para guru dan staf.

Pengembangan SDM menjadi perhatian utama kepala sekolah. Ia menjadwalkan pelatihan rutin yang melibatkan fasilitator eksternal maupun internal. Selain itu, kepala sekolah menyediakan dana dan fasilitas untuk guru yang ingin melanjutkan studi atau mengikuti pelatihan daring. Kepala sekolah juga memberi waktu kerja fleksibel untuk kebutuhan belajar guru. Dalam wawancara, kepala sekolah menekankan bahwa setiap guru memiliki potensi untuk unggul, dan tugasnya adalah membuka jalan untuk itu.

Kepala sekolah menunjukkan komitmen kuat dalam mendorong pengembangan individu bagi seluruh guru dan staf, ⁵² menjadikan peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) sebagai prioritas utama dalam kepemimpinannya. Ia memahami bahwa kemajuan lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh kapasitas dan kompetensi para pendidik yang terlibat di dalamnya. Oleh karena itu, kepala sekolah tidak hanya menuntut kinerja, tetapi juga secara aktif memfasilitasi berbagai program pengembangan profesional yang berkelanjutan.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

73

Salah satu bentuk nyata dari komitmen ini adalah penyelenggaraan pelatihan rutin yang dirancang secara sistematis dan melibatkan fasilitator baik dari internal sekolah maupun pihak eksternal yang kompeten di bidangnya. Program ini mencakup berbagai topik, mulai dari penguatan strategi pembelajaran, pemanfaatan teknologi pendidikan, hingga pengembangan kepemimpinan guru. Tak hanya itu, kepala sekolah juga secara terbuka mendukung para guru yang berinisiatif untuk mengikuti pelatihan daring bersertifikat atau melanjutkan studi ke jenjang lebih tinggi. Dukungan tersebut tidak hanya bersifat moral, tetapi juga logistik, dengan alokasi anggaran khusus untuk pembiayaan pendidikan, serta penyesuaian jam kerja agar guru memiliki ruang waktu yang cukup untuk belajar tanpa mengganggu tugas utama mereka.

12

Dalam wawancara, kepala sekolah menegaskan bahwa setiap guru memiliki potensi besar untuk berkembang. Ia memposisikan dirinya bukan sebagai pengarah tunggal, melainkan sebagai fasilitator yang bertugas membuka jalan dan menciptakan peluang agar potensi tersebut dapat berkembang secara optimal. Filosofi kepemimpinan ini menggambarkan pendekatan transformasional, di mana keberhasilan institusi tidak hanya dilihat dari pencapaian siswa, tetapi juga dari sejauh mana guru didorong untuk tumbuh secara pribadi dan profesional. Akibatnya, budaya belajar yang positif tumbuh di kalangan guru dan staf,

63

9



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

yang pada akhirnya berdampak langsung pada peningkatan mutu pembelajaran dan kualitas layanan pendidikan secara menyeluruh.

4. Kepala sekolah membimbing dan melatih guru serta staf untuk mencapai potensi terbaik mereka.

Pendekatan coaching dan mentoring diterapkan oleh kepala sekolah secara personal. Setiap guru diberi bimbingan berkala yang dilandasi pemahaman atas kekuatan dan kelemahan mereka. Supervisi akademik tidak hanya menilai, tetapi juga memberikan umpan balik terarah dan diskusi reflektif. Guru-guru pemula pun mendapatkan pendampingan ekstra agar mampu menyesuaikan diri dengan sistem sekolah dan ekspektasi kerja.

Kepala sekolah memainkan peran sentral sebagai pembimbing dan pelatih bagi para guru dan staf dalam rangka mengembangkan potensi terbaik mereka. Pendekatan yang digunakan tidak bersifat instruktif satu arah, melainkan mengadopsi prinsip-prinsip *coaching* dan *mentoring* yang bersifat personal, partisipatif, dan berorientasi pada pertumbuhan individu. Kepala sekolah ²⁷ menyadari bahwa setiap guru ²⁶ memiliki latar belakang, kekuatan, dan tantangan yang berbeda. Oleh karena itu, ia menerapkan strategi pembinaan yang disesuaikan secara individual dan berkelanjutan.

Dalam praktiknya, kepala sekolah menjadwalkan sesi bimbingan berkala, baik dalam bentuk formal melalui supervisi akademik maupun



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

secara informal melalui dialog pribadi yang mendalam. Supervisi yang dilakukan tidak terbatas pada penilaian administratif, tetapi lebih menekankan pada pemberian umpan balik yang konstruktif dan terarah. Setiap hasil observasi digunakan sebagai bahan diskusi reflektif antara kepala sekolah dan guru, dengan tujuan memperkuat praktik mengajar dan meningkatkan kepercayaan diri guru. Di dalam diskusi ini, kepala sekolah juga memberikan dorongan moral dan motivasi, menciptakan suasana yang mendukung untuk belajar dan berkembang tanpa rasa takut dikritik secara negatif.

Khusus bagi guru-guru pemula, kepala sekolah memberikan perhatian tambahan melalui skema pendampingan intensif. Mereka difasilitasi untuk beradaptasi dengan budaya kerja sekolah, memahami kurikulum, serta memenuhi ekspektasi kinerja yang telah ditetapkan. Pendampingan ini melibatkan guru senior sebagai mentor, dengan tetap dalam pengawasan langsung kepala sekolah untuk memastikan proses pembinaan berjalan efektif. Hasil dari pendekatan ini adalah terciptanya lingkungan kerja yang suportif dan kolaboratif, di mana setiap guru merasa diperhatikan, ditumbuhkan, dan diberdayakan secara maksimal. Dengan demikian, kepala sekolah tidak hanya menjadi pemimpin administratif, tetapi juga berfungsi sebagai *coach* dan *role model* dalam proses pengembangan profesional yang berkesinambungan.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

5. Kepala sekolah membantu anggota tim memahami dan mencapai potensi terbaik mereka dalam lingkungan kerja.

Kepala sekolah mengenal secara mendalam profil, latar belakang, dan minat masing-masing guru. Ia menempatkan guru di posisi yang sesuai dengan kompetensi dan minat mereka, seperti memilih guru dengan kecakapan teknologi untuk menangani pembelajaran berbasis digital. Dukungan yang diberikan juga mencakup penguatan kepercayaan diri guru dan pengakuan atas keberhasilan mereka, baik dalam bentuk pujian publik, penghargaan, maupun peluang promosi.

59

Kepala sekolah berperan aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung setiap anggota tim untuk memahami dan mencapai potensi terbaik mereka. Salah satu kekuatan kepemimpinannya terletak pada kemampuannya mengenali secara mendalam profil personal dan profesional para guru, termasuk latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, minat, serta kekuatan dan area pengembangan masing-masing individu. Pemahaman ini bukan hanya bersifat administratif, tetapi dibangun melalui interaksi sehari-hari yang memungkinkan kepala sekolah membentuk hubungan yang kuat dan saling percaya dengan timnya.

Berdasarkan pemahaman tersebut, kepala sekolah menempatkan guru secara strategis sesuai dengan kompetensi dan ketertarikan mereka. Misalnya, guru yang memiliki kecakapan di bidang teknologi informasi



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

diberikan tanggung jawab dalam merancang dan mengelola pembelajaran digital atau media interaktif. Begitu pula guru yang menunjukkan keterampilan interpersonal yang kuat ditugaskan untuk menangani kegiatan kesiswaan atau bimbingan konseling. Penempatan yang tepat ⁶¹ ini tidak hanya meningkatkan efektivitas kerja, tetapi juga membangun rasa percaya diri guru karena mereka bekerja di bidang yang sesuai dengan kekuatan dan passion mereka.

Lebih lanjut, kepala sekolah secara konsisten memberikan penguatan positif kepada para guru melalui berbagai bentuk apresiasi. Pujian terbuka dalam forum rapat, pemberian penghargaan simbolik, serta pemberian kesempatan untuk mengikuti pelatihan lanjutan atau promosi jabatan menjadi wujud nyata pengakuan atas kinerja guru. Praktik ini terbukti efektif dalam membangun motivasi intrinsik dan meningkatkan semangat kerja tim. Dalam wawancara, beberapa ¹⁴ guru menyatakan bahwa penghargaan kecil yang diberikan kepala sekolah memberi dampak besar terhadap rasa percaya diri dan loyalitas mereka terhadap ³⁷ sekolah. Dengan demikian, kepala sekolah telah membuktikan dirinya sebagai pemimpin yang tidak hanya ²⁷ fokus pada hasil, tetapi juga pada proses pengembangan potensi setiap individu dalam timnya secara berkelanjutan.

6. Kepala sekolah mendorong anggota tim ⁷⁸ untuk berpikir kritis dan kreatif dalam menyelesaikan masalah di sekolah.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
3. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Setiap masalah sekolah tidak diselesaikan secara otoriter oleh kepala sekolah, melainkan dijadikan sebagai kesempatan pembelajaran kolektif. Kepala sekolah sering mengajukan pertanyaan terbuka seperti “Apa akar masalah ini?” atau “Bagaimana cara berbeda kita bisa mengatasinya?” kepada tim. Guru ditantang untuk mencari alternatif solusi dan diberikan kebebasan intelektual untuk menyampaikan ide, bahkan jika bertentangan dengan pendekatan konvensional.

Kepala sekolah menunjukkan gaya kepemimpinan yang demokratis dan transformatif dengan mendorong anggota tim untuk ³¹berpikir kritis dan kreatif dalam menyelesaikan berbagai persoalan di lingkungan sekolah. Alih-alih mengambil keputusan secara sepihak atau bersikap otoriter, kepala sekolah justru memandang setiap tantangan sebagai peluang untuk membangun budaya belajar bersama dan meningkatkan kualitas pemikiran kolektif. Dalam berbagai situasi, ia secara aktif melibatkan guru dan staf dalam proses identifikasi masalah hingga penyusunan solusi.

Salah satu pendekatan yang konsisten digunakan adalah dengan memfasilitasi diskusi terbuka yang diawali oleh pertanyaan-pertanyaan reflektif dan eksploratif seperti, “Apa akar dari masalah ini?”, “Apa dampaknya terhadap pembelajaran?” atau “Bagaimana kita bisa mengatasi hal ini dengan cara yang lebih inovatif?”. Pendekatan ini mengundang tim untuk berpikir lebih dalam dan tidak hanya fokus pada



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

gejala permukaan, melainkan memahami masalah secara menyeluruh dari berbagai sudut pandang. Guru didorong untuk menyampaikan ide-ide segar, menganalisis kemungkinan, dan mengusulkan alternatif solusi tanpa takut dikritik atau dianggap salah.

Kepala sekolah juga menciptakan ruang yang aman bagi kebebasan intelektual, di mana setiap pendapat, termasuk yang berbeda dari pendekatan konvensional, tetap dihargai dan dipertimbangkan. Sikap terbuka ini memperkuat keberanian guru untuk keluar dari zona nyaman dan mencoba pendekatan baru dalam menangani masalah pembelajaran, manajemen kelas, maupun dinamika organisasi sekolah. Dalam jangka panjang, praktik semacam ini ³⁷ tidak hanya menyelesaikan masalah secara lebih efektif, tetapi juga memperkuat kemampuan berpikir kritis dan problem solving seluruh tim. Lingkungan kerja yang demikian menjadikan sekolah sebagai komunitas pembelajar yang dinamis, kolaboratif, dan adaptif terhadap perubahan.

7. Kepala sekolah mendorong tim untuk berinovasi dan menciptakan solusi baru dalam proses pembelajaran.

Dengan menginisiasi program seperti "Teacher Innovation Week," kepala sekolah memberikan stimulus nyata bagi lahirnya inovasi di kelas. Guru tidak hanya didorong untuk mencoba metode baru, tetapi juga didampingi dalam proses eksperimen dan evaluasi. Setiap inovasi yang berhasil dibagikan dalam forum refleksi agar dapat direplikasi oleh guru



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

lain. Kepala sekolah juga menyediakan fasilitas berupa alat peraga, software pendidikan, dan media digital untuk menunjang eksperimen pembelajaran.

Kepala sekolah secara proaktif mendorong lahirnya inovasi dan solusi kreatif dalam proses pembelajaran ⁶ sebagai bagian dari upaya peningkatan kualitas pendidikan di sekolah. Kesadaran bahwa dunia pendidikan terus berkembang, menuntut kepala sekolah untuk menciptakan iklim yang mendukung kreativitas guru, serta membuka ruang bagi pembaruan metode pembelajaran yang lebih relevan, menarik, dan efektif. Untuk mewujudkan hal tersebut, kepala sekolah menginisiasi berbagai program strategis, salah satunya adalah "Teacher Innovation Week", sebuah wadah khusus bagi guru untuk merancang, menguji, dan mempresentasikan ide-ide pembelajaran inovatif.

Melalui program ini, guru tidak hanya diberikan dorongan moral untuk berinovasi, tetapi juga mendapat pendampingan sistematis selama proses perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi dari eksperimen pembelajaran yang mereka lakukan. Kepala sekolah memastikan bahwa setiap percobaan metode baru tidak berakhir sebagai proyek sesaat, melainkan menjadi bagian dari proses belajar profesional guru secara berkelanjutan. Guru-guru yang berhasil menciptakan pendekatan pembelajaran yang efektif dan berdampak dibantu untuk mendokumentasikan praktik mereka dan membagikannya dalam forum



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

refleksi bersama. Dengan demikian, hasil inovasi dapat direplikasi dan disesuaikan oleh rekan sejawat lain di sekolah.

Dukungan kepala sekolah juga bersifat konkret dalam bentuk penyediaan berbagai sarana dan prasarana penunjang, seperti alat peraga pembelajaran, software edukatif, serta akses ke media digital interaktif. Fasilitas ini dirancang untuk memperluas kemungkinan eksperimen guru dalam kelas dan mempercepat proses adopsi teknologi dalam pembelajaran. Dalam wawancara, beberapa guru menyatakan bahwa dukungan kepala sekolah terhadap inovasi membuat mereka merasa dihargai sebagai profesional yang memiliki ruang untuk berkembang dan berkontribusi secara nyata terhadap peningkatan mutu pendidikan. Oleh karena itu, peran kepala sekolah dalam mendorong inovasi tidak hanya bersifat manajerial, tetapi juga visioner—membangun budaya sekolah yang progresif, adaptif, dan berorientasi pada pembelajaran abad ke-21.

8. Kepala sekolah mendorong anggota tim untuk terus belajar dan mencari pengetahuan baru untuk menyelesaikan tantangan.

Komunitas belajar guru dibentuk untuk menjadi wadah diskusi ilmiah yang berkelanjutan. Kepala sekolah secara aktif membagikan artikel, video pendidikan, dan mengundang narasumber tamu. Ia menanamkan prinsip “belajar sepanjang hayat” dengan memberi contoh nyata, seperti membagikan pengalaman pribadi saat mengikuti seminar nasional. Kepala sekolah menunjukkan peran strategis dalam membangun



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

budaya belajar yang berkelanjutan di lingkungan sekolah dengan mendorong seluruh anggota tim untuk terus belajar dan mencari pengetahuan baru sebagai cara menghadapi tantangan pendidikan yang terus berkembang. Salah satu bentuk nyata dari komitmen ini adalah pembentukan komunitas belajar guru (*teacher learning community*) yang berfungsi sebagai wadah diskusi ilmiah, refleksi kolektif, dan pertukaran praktik baik antarguru.

Komunitas ini difasilitasi secara aktif oleh kepala sekolah melalui penyediaan berbagai sumber belajar, seperti artikel jurnal, video pembelajaran inovatif, serta sesi diskusi rutin yang melibatkan narasumber eksternal dari kalangan akademisi, praktisi pendidikan, maupun alumni pelatihan profesional. Kehadiran forum ini tidak hanya memperluas wawasan para guru, tetapi juga membentuk solidaritas intelektual di antara mereka, sehingga tantangan pembelajaran tidak dihadapi secara individual, melainkan melalui pendekatan kolaboratif dan ilmiah.

Lebih dari sekadar mengarahkan, kepala sekolah juga memberi teladan langsung tentang makna “belajar sepanjang hayat”. Dalam berbagai kesempatan, ia membagikan pengalamannya saat mengikuti seminar nasional, pelatihan guru penggerak, atau kegiatan pengembangan profesional lainnya. Sikap ini menanamkan nilai bahwa proses belajar tidak berhenti setelah memperoleh gelar atau jabatan,



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

melainkan menjadi bagian dari perjalanan karier yang terus berkembang.

⁵⁰ Kepala sekolah juga memberikan ruang waktu dan fleksibilitas kepada guru untuk mengikuti kegiatan pengembangan diri di luar sekolah, serta mengapresiasi setiap usaha belajar yang dilakukan.

Dengan pendekatan ini, kepala sekolah berhasil menanamkan etos belajar yang kuat dalam lingkungan kerja, membentuk sekolah sebagai komunitas pembelajar (*learning organization*) yang tidak hanya adaptif terhadap perubahan, tetapi juga siap menjadi pelopor dalam inovasi dan transformasi pendidikan. Budaya belajar yang hidup ini menjadi fondasi penting dalam peningkatan kualitas pengajaran, kepemimpinan, dan layanan pendidikan secara keseluruhan atau pelatihan guru penggerak.

9. Kepala sekolah menetapkan standar tinggi dalam bekerja dan menginspirasi tim untuk mencapainya.

Kepala sekolah menetapkan indikator kinerja yang tinggi tetapi realistis. Misalnya, setiap guru wajib memiliki perangkat pembelajaran digital, membuat refleksi mingguan, dan mengimplementasikan minimal satu metode pembelajaran aktif dalam sebulan. Target tersebut dicapai bukan karena tekanan, melainkan karena kepala sekolah menyertai dengan motivasi, monitoring, dan apresiasi.

Kepala sekolah menjalankan peran kepemimpinan dengan menetapkan standar kerja yang tinggi, namun tetap realistis dan dapat dicapai oleh seluruh anggota tim. Ia percaya bahwa mutu pendidikan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

hanya dapat ditingkatkan apabila setiap elemen di dalam sekolah memiliki tujuan yang jelas, ukuran kinerja yang terukur, dan semangat kolektif untuk mencapainya. Untuk itu, kepala sekolah merumuskan indikator kinerja yang menantang namun disesuaikan dengan kapasitas dan kondisi nyata para guru dan staf. Standar tersebut tidak bersifat kaku, melainkan menjadi panduan profesional yang memacu semangat kerja dan orientasi mutu.

Contoh nyata dari standar yang diterapkan meliputi kewajiban setiap guru untuk memiliki perangkat pembelajaran digital yang lengkap dan mutakhir, menyusun refleksi pembelajaran setiap minggu sebagai bentuk evaluasi mandiri, serta menerapkan setidaknya satu metode pembelajaran aktif setiap bulan dalam proses mengajar. Kebijakan ini tidak dimaknai sebagai beban administratif tambahan, melainkan sebagai bagian dari proses pembelajaran dan pengembangan diri guru secara berkelanjutan.

Keberhasilan implementasi target-target tersebut tidak lepas dari cara kepala sekolah dalam mendampingi prosesnya. Ia tidak hanya menetapkan standar, tetapi juga menyertai guru dalam setiap langkah pencapaiannya melalui pemberian motivasi, pendampingan teknis, monitoring rutin, serta pemberian apresiasi atas pencapaian yang dilakukan. Bentuk apresiasi pun beragam, mulai dari pengakuan dalam



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

rapat staf, pemberian sertifikat penghargaan, hingga rekomendasi untuk mengikuti pelatihan eksternal atau promosi jabatan.

Pendekatan yang humanis dan suportif ini membuat guru merasa tertantang secara positif, bukan tertekan. Mereka termotivasi untuk terus meningkatkan kompetensinya demi mencapai standar yang telah ditetapkan bersama. Dalam wawancara, beberapa guru menyatakan bahwa ¹⁰ kepala sekolah berhasil membangun budaya kerja yang profesional dan penuh inspirasi, di mana pencapaian bukan sekadar kewajiban, tetapi juga menjadi kebanggaan. Dengan demikian, ¹⁶ kepala sekolah tidak hanya berfungsi sebagai pengarah kebijakan, tetapi juga sebagai role model yang menggerakkan seluruh tim untuk bekerja dengan integritas, semangat tinggi, dan komitmen terhadap kualitas.

10. Kepala sekolah membangkitkan optimisme dan antusiasme di antara anggota tim saat menghadapi tantangan.

Dalam masa sulit, seperti pandemi atau krisis anggaran, kepala sekolah menjadi penyemangat utama. Ia hadir di tengah guru, memberi dukungan emosional, dan membuka dialog bersama mencari solusi. Ia sering menggunakan pendekatan religius dan spiritual untuk menumbuhkan keyakinan bahwa ujian adalah jalan pertumbuhan. Ia juga mempraktikkan humor sehat untuk mencairkan ketegangan.

Kepala sekolah memiliki peran vital dalam membangkitkan optimisme dan menjaga semangat kerja tim, terutama saat menghadapi



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

situasi penuh tekanan dan ketidakpastian.⁸⁷ Dalam masa-masa sulit seperti pandemi COVID-19, krisis anggaran, atau dinamika kebijakan pendidikan yang berubah cepat,⁴³ kepala sekolah tidak hanya bertindak sebagai pengambil keputusan, tetapi juga menjadi sumber ketenangan dan harapan bagi para guru dan staf. Ia hadir secara nyata—bukan hanya secara struktural, tetapi secara emosional dan spiritual—untuk²¹ memastikan bahwa setiap anggota tim merasa tidak sendirian dalam menghadapi tantangan.

Kehadirannya di tengah tim ditandai dengan pendekatan yang hangat, terbuka, dan empatik. Kepala sekolah aktif membangun dialog kolektif untuk mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi, bukan dengan cara instruksi sepihak, tetapi melalui diskusi yang melibatkan hati dan pikiran. Ia secara konsisten menunjukkan bahwa setiap krisis adalah peluang untuk tumbuh, dan setiap kesulitan dapat dilalui dengan kerja sama dan semangat yang terjaga. Dalam banyak situasi, kepala sekolah menggunakan pendekatan religius dan spiritual yang menenangkan, dengan mengajak tim merenungi makna ujian dalam kehidupan, serta menanamkan keyakinan bahwa setiap cobaan adalah bagian dari proses pembentukan karakter dan penguatan jiwa.

Di sisi lain, kepala sekolah juga memahami pentingnya suasana kerja yang ringan dan menyenangkan. Ia kerap mempraktikkan humor sehat yang tidak merendahkan, tetapi mampu mencairkan suasana dan



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

mengurangi ketegangan. Dengan selera humor yang tepat dan sikap rendah hati, ia menjembatani berbagai perbedaan dan mempererat hubungan antaranggota tim. Dalam wawancara, beberapa guru menyatakan bahwa semangat kepala sekolah yang tidak mudah goyah dan sikapnya yang selalu positif membuat mereka merasa terinspirasi dan termotivasi, bahkan dalam kondisi kerja yang sangat berat.

Dengan cara kepemimpinan seperti ini, kepala sekolah berhasil menciptakan atmosfer kerja yang resilien, penuh semangat, dan optimistik. Ia bukan hanya pemimpin administratif, tetapi juga figur yang menguatkan mentalitas tim untuk terus bergerak maju, menghadapi tantangan sebagai bagian dari perjalanan kolektif menuju perubahan yang lebih baik.

11. Kepala sekolah memotivasi dan menginspirasi anggota tim untuk mencapai tujuan bersama di sekolah.

Kepala sekolah tidak hanya memimpin dari depan, tetapi juga menyatu dalam tim. Ia menggunakan pendekatan visioner untuk menjelaskan bahwa tujuan sekolah bukan hanya prestasi akademik, tetapi juga pembentukan karakter dan akhlak mulia. Ia menanamkan cita-cita luhur melalui komunikasi personal, refleksi kolektif, dan kegiatan kebersamaan.

Kepala sekolah memiliki peran yang krusial dalam memotivasi dan menginspirasi anggota tim untuk mencapai tujuan bersama di sekolah.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Kepemimpinannya ²⁸ tidak hanya bersifat struktural atau administratif, tetapi juga bersandar pada kekuatan visi dan nilai. Ia tidak sekadar memberi arahan dari depan, melainkan terlibat langsung dalam dinamika tim, membangun hubungan yang sejajar dan kolaboratif. Sikap ini menunjukkan bahwa kepala sekolah memahami pentingnya *leading by example*, di mana pemimpin menjadi bagian integral dari tim, bukan entitas yang terpisah.

Pendekatan visioner yang digunakan kepala sekolah menjadi kekuatan utama dalam menyatukan semangat dan arah kerja tim. Ia secara konsisten menyampaikan bahwa misi sekolah ³⁶ tidak hanya berfokus pada pencapaian akademik semata, melainkan juga mencakup pembentukan karakter, penguatan nilai-nilai moral, dan pengembangan akhlak mulia peserta didik. Visi ini ditanamkan melalui berbagai cara, mulai dari komunikasi personal yang membangun kedekatan emosional dengan guru dan staf, hingga refleksi kolektif dalam rapat rutin atau kegiatan pembinaan spiritual. Kepala sekolah mampu meramu pesan-pesan inspiratif menjadi bagian dari narasi harian yang menyemangati dan menguatkan tim dalam menjalankan tugas mereka.

Tidak hanya dalam ruang formal, semangat kebersamaan juga diperkuat melalui kegiatan non-akademik yang bersifat kebersamaan, seperti senam pagi bersama, kerja bakti, pengajian, hingga makan siang kolektif. Aktivitas semacam ini menjadi ruang informal untuk



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

mempererat hubungan antaranggota tim, sekaligus memperkuat kohesi dan komitmen terhadap tujuan bersama. Dalam wawancara, para guru mengungkapkan bahwa kepala sekolah mampu membangkitkan rasa bangga menjadi bagian dari sekolah, karena selalu mengingatkan bahwa setiap kontribusi—sekecil apa pun—memiliki arti besar dalam pencapaian visi lembaga.

Dengan gaya kepemimpinan yang inspiratif, inklusif, dan penuh makna, kepala sekolah berhasil membentuk ³³ budaya kerja yang tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga pada nilai dan tujuan luhur pendidikan. ⁹¹ Hal ini menciptakan suasana kerja yang bermakna dan memperkuat loyalitas serta motivasi intrinsik seluruh anggota tim.

12. Kepala sekolah menunjukkan integritas dalam kepemimpinan, dan menganggapnya sebagai nilai penting.

Kepala sekolah menjaga konsistensi antara perkataan dan perbuatan. Ia transparan dalam penggunaan anggaran BOS, pembagian beban kerja, dan pemrosesan laporan. Ia juga menjadi pemimpin yang menghindari konflik kepentingan, misalnya tidak melibatkan keluarga dalam pengadaan barang. Dengan demikian, ia menjadi figur yang dihormati karena keadilannya.

Kepala sekolah menempatkan integritas sebagai fondasi utama dalam kepemimpinannya, menjadikannya nilai kunci yang mewarnai setiap kebijakan dan tindakan yang diambil. Integritas tidak hanya



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

dipahami secara normatif, tetapi diterjemahkan secara nyata dalam perilaku kepemimpinan yang konsisten, jujur, dan dapat dipercaya. Kepala sekolah secara sadar menjaga keselarasan antara perkataan dan perbuatan, sehingga membangun kredibilitas ⁷⁷ yang tinggi di mata guru, staf, maupun orang tua siswa.

Salah satu bentuk nyata dari integritas kepala sekolah adalah keterbukaan dan akuntabilitas dalam ³⁴ pengelolaan keuangan sekolah, khususnya dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS). Setiap alokasi dana, pembelanjaan barang, serta laporan penggunaan anggaran disampaikan secara terbuka kepada seluruh stakeholder melalui rapat rutin atau papan informasi sekolah. ⁶⁹ Tidak hanya itu, kepala sekolah juga menjaga keadilan dalam pembagian beban kerja antar guru dan staf, memastikan bahwa tidak ada perlakuan istimewa yang dapat menimbulkan kecemburuan sosial atau ketimpangan tugas.

Komitmen terhadap integritas juga terlihat dalam upayanya menghindari segala bentuk konflik kepentingan. Misalnya, kepala sekolah secara tegas tidak melibatkan anggota keluarganya dalam pengadaan barang atau jasa di sekolah, serta menghindari praktik-praktik yang berpotensi menimbulkan nepotisme. ⁸² Tindakan ini menunjukkan bahwa kepala sekolah tidak hanya mengutamakan kepentingan institusi, tetapi juga menjaga marwah jabatannya dengan menjunjung tinggi prinsip etika publik.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

19

Sebagai hasil dari konsistensi tersebut, kepala sekolah menjadi figur yang dihormati dan dijadikan panutan oleh seluruh warga sekolah. Para guru merasa nyaman dan percaya bahwa keputusan yang diambil bersifat objektif, tidak memihak, dan didasarkan pada prinsip keadilan. Dalam wawancara, beberapa guru menyampaikan bahwa integritas kepala sekolah memberi dampak besar terhadap suasana kerja yang kondusif, membangun rasa aman, dan memperkuat kepercayaan terhadap sistem manajemen sekolah. Dengan demikian, integritas bukan hanya menjadi nilai pribadi, tetapi telah ditransformasikan menjadi budaya organisasi yang berpengaruh luas terhadap kualitas tata kelola pendidikan di sekolah.

13. Kepala sekolah berusaha menjadi teladan (*role model*) bagi tim dan menanamkan nilai-nilai positif yang bisa ditiru.

Setiap hari, kepala sekolah menjadi orang pertama yang hadir dan terakhir pulang. Ia menyapa setiap guru dan murid dengan senyum dan kata-kata positif. Ia tidak hanya memberi instruksi, tetapi juga meneladani kerja keras dan semangat melayani. Ia bahkan ikut turun langsung saat kegiatan gotong royong atau penanganan masalah siswa.

16

Kepala sekolah tidak hanya menjalankan fungsi manajerial, tetapi juga berusaha menjadi teladan atau *role model* yang nyata bagi seluruh anggota tim di sekolah. Ia memahami bahwa kepemimpinan yang efektif tidak cukup hanya dengan memberi instruksi atau menetapkan aturan,

melainkan harus disertai dengan keteladanan dalam sikap, etos kerja, dan perilaku sehari-hari. Dalam hal ini, kepala sekolah menjadikan dirinya sebagai cerminan nilai-nilai positif yang ingin ditanamkan dalam budaya organisasi sekolah.

Setiap hari, kepala sekolah hadir lebih awal dari guru-guru lain dan menjadi yang terakhir meninggalkan lingkungan sekolah. Kehadirannya yang konsisten ¹⁷ tidak hanya menunjukkan kedisiplinan tinggi, tetapi juga menanamkan pesan moral tentang tanggung jawab dan komitmen. Ia menyapa setiap guru, staf, dan siswa dengan senyum dan ucapan positif, menciptakan suasana yang hangat dan bersahabat. Sikap sederhana ini secara tidak langsung membentuk lingkungan sekolah yang penuh empati, keterbukaan, dan saling menghargai.

Kepala sekolah juga mencontohkan semangat kerja keras dan pelayanan tanpa pamrih. Ia tidak segan turun langsung dalam berbagai kegiatan non-struktural seperti gotong royong membersihkan sekolah, membantu penanganan masalah kedisiplinan siswa, atau mendampingi kegiatan ekstrakurikuler. Ketika terjadi kendala atau konflik, kepala sekolah hadir sebagai penengah dan pembimbing, bukan hanya sebagai pengambil keputusan. Hal ini memperlihatkan bahwa kepemimpinannya bersifat partisipatif, membumi, dan menyentuh langsung realitas yang dihadapi warga sekolah.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Universitas Islam Indragiri

Dengan gaya kepemimpinan yang meneladani dan tidak berjarak, kepala sekolah berhasil membangun kepercayaan dan rasa hormat dari seluruh tim. Para guru melihat figur kepala sekolah bukan sebagai atasan semata, tetapi sebagai sosok inspiratif yang layak ditiru dalam menjalankan tugas profesional maupun dalam kehidupan sehari-hari. Dalam wawancara, beberapa guru menyatakan bahwa kehadiran kepala sekolah yang penuh keteladanan telah menjadi motivasi tersendiri untuk bekerja lebih baik dan lebih ikhlas. Keteladanan ini ¹⁴ menjadi fondasi penting dalam membentuk budaya kerja yang positif, berintegritas, dan berorientasi pada pelayanan terbaik bagi peserta didik.

- ¹⁹
14. Kepala sekolah menyampaikan visi dan misi sekolah dengan cara yang dapat dipahami oleh seluruh anggota tim.

Visi dan misi tidak hanya ditempel di dinding atau dibacakan saat apel, tetapi dijabarkan dalam program kerja, indikator kinerja, dan budaya sekolah. Kepala sekolah secara reguler mengaitkan visi dengan pekerjaan sehari-hari, seperti saat menyusun RPP, menyelenggarakan lomba, atau mengevaluasi kegiatan kelas.

Kepala sekolah menunjukkan kepemimpinan visioner dengan menyampaikan visi dan misi sekolah secara komunikatif dan membumi, sehingga dapat dipahami serta diinternalisasi oleh seluruh anggota tim. Ia tidak menjadikan visi dan misi sebagai slogan formalitas yang hanya dipajang di dinding atau dibacakan saat apel pagi, melainkan

menerjemahkannya ke dalam tindakan nyata yang berdampak langsung terhadap budaya kerja dan kualitas pembelajaran. Dengan pendekatan ini, visi dan misi sekolah tidak sekadar menjadi dokumen administratif, tetapi hidup dalam praktik keseharian seluruh warga sekolah.

93

Kepala sekolah menjabarkan visi dan misi ke dalam program kerja tahunan, indikator kinerja guru dan staf, serta rutinitas kegiatan sekolah. Dalam proses ⁴ penyusunan perangkat pembelajaran seperti Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), ia mendorong guru untuk mengaitkan materi dan metode pengajaran dengan nilai-nilai inti dalam visi sekolah, seperti karakter religius, kemandirian, atau literasi digital. Demikian pula saat menyelenggarakan lomba antarkelas atau kegiatan ekstrakurikuler, kepala sekolah menekankan bahwa setiap program harus mengandung kontribusi terhadap pencapaian visi jangka panjang sekolah.

Tak hanya itu, dalam forum evaluasi kegiatan, kepala sekolah selalu mengarahkan tim untuk menilai sejauh mana program yang dijalankan sejalan dengan misi pendidikan yang telah ditetapkan. Ia mengedepankan pendekatan komunikatif dan persuasif, membangun pemahaman bersama bahwa setiap aktivitas, sekecil apa pun, memiliki peran penting dalam mewujudkan tujuan lembaga secara keseluruhan. Guru dan staf ⁶⁶ tidak lagi melihat visi sebagai sesuatu yang abstrak, melainkan sebagai panduan kerja yang konkret dan aplikatif.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Dalam wawancara, beberapa guru mengakui bahwa konsistensi kepala sekolah dalam mengaitkan visi dengan realitas kerja sehari-hari telah membantu mereka memahami arah kebijakan sekolah, sekaligus meningkatkan motivasi dalam bekerja. Dengan cara ini, kepala sekolah telah berhasil membangun keselarasan antara arah strategis lembaga dan pelaksanaan teknis di lapangan, serta menciptakan budaya sekolah yang berorientasi pada pencapaian tujuan bersama secara terukur dan bermakna.

15. Kepala sekolah menyusun tujuan pembelajaran yang jelas dan terukur untuk tiap pertemuan.

RPP yang disusun menunjukkan ²⁰ kompetensi dasar, indikator pencapaian, dan tujuan pembelajaran yang rinci. Kepala sekolah menekankan bahwa tujuan harus mencerminkan kebutuhan siswa dan sesuai dengan capaian pembelajaran nasional. Ia juga mengajarkan guru menyusun tujuan berbasis taksonomi Bloom.

⁷¹ Kepala sekolah menunjukkan komitmen tinggi terhadap kualitas perencanaan pembelajaran dengan memastikan bahwa setiap pertemuan di kelas memiliki tujuan pembelajaran yang jelas, terukur, dan relevan. Ia menempatkan perumusan tujuan pembelajaran sebagai fondasi utama ⁶ dalam proses pengajaran yang efektif. Dalam hal ini, kepala sekolah membimbing dan mengawasi penyusunan ⁹⁸ Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) oleh guru, agar tidak sekadar memenuhi kewajiban

administratif, tetapi benar-benar menjadi dokumen pedagogis yang bermakna.

RPP yang disusun di bawah arahan kepala sekolah mencakup kompetensi dasar, indikator pencapaian, dan rumusan tujuan pembelajaran yang rinci serta terstruktur. Kepala sekolah secara eksplisit menekankan bahwa tujuan pembelajaran harus disusun berdasarkan analisis kebutuhan siswa dan selaras dengan capaian pembelajaran nasional yang ditetapkan oleh kurikulum. Ia memastikan bahwa setiap tujuan pembelajaran tidak hanya bersifat umum, tetapi mengarah pada hasil belajar yang spesifik dan dapat diukur secara obyektif.

Lebih dari itu, kepala sekolah juga mengedukasi para guru untuk menyusun tujuan pembelajaran berbasis taksonomi Bloom, mulai dari ranah kognitif, afektif, hingga psikomotor. Ia mendorong guru untuk merumuskan tujuan secara operasional dengan kata kerja yang mencerminkan tingkat berpikir siswa, seperti *mengidentifikasi*, *menganalisis*, *menyimpulkan*, hingga *menciptakan*. Pendekatan ini membuat guru lebih sadar akan pentingnya diferensiasi tingkat berpikir dalam proses belajar-mengajar, sekaligus membantu mereka merancang evaluasi yang sejalan dengan tujuan pembelajaran.

Dalam berbagai forum pelatihan internal maupun supervisi akademik, kepala sekolah secara aktif memberikan contoh, umpan balik, dan diskusi reflektif tentang penyusunan tujuan pembelajaran yang



efektif. Guru pun merasa terbantu karena tidak hanya mendapat arahan, tetapi juga penguatan kapasitas dalam merancang pembelajaran yang bermutu. Hasilnya, perencanaan pembelajaran di sekolah menjadi lebih terstandar, konsisten, dan terfokus pada peningkatan hasil belajar siswa secara nyata.

- 42
16. Kepala sekolah menyusun materi dan metode pembelajaran sesuai dengan kompetensi yang harus dicapai.

Kepala sekolah merancang silabus dan modul dengan mempertimbangkan konteks lokal dan karakteristik siswa. Ia mengkombinasikan pendekatan saintifik, tematik integratif, dan pembelajaran berbasis proyek. Ia juga mengarahkan guru memilih metode yang sesuai, seperti diskusi kelompok, role play, hingga simulasi digital.

99

Kepala sekolah memiliki peran strategis dalam menjamin kesesuaian antara materi dan metode pembelajaran dengan 89 kompetensi yang harus dicapai oleh peserta didik. Dalam menjalankan tanggung jawabnya, ia tidak hanya mengawasi proses pembelajaran, tetapi juga secara langsung terlibat dalam penyusunan silabus, modul, dan perencanaan pembelajaran lainnya. Ia memastikan bahwa setiap rancangan pembelajaran disusun secara kontekstual, dengan mempertimbangkan latar belakang siswa, potensi lokal, serta kebutuhan pendidikan abad ke-21.



Salah satu pendekatan yang digunakan kepala sekolah adalah integrasi berbagai model pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik peserta didik dan kompetensi yang diharapkan. Ia mendorong penggunaan pendekatan saintifik yang mencakup kegiatan mengamati, menanya, mengeksplorasi, mengasosiasi, dan mengomunikasikan sebagai kerangka utama pembelajaran aktif. Selain itu, kepala sekolah mempromosikan pembelajaran tematik integratif untuk jenjang bawah, dan pembelajaran berbasis proyek (*project-based learning*) untuk menumbuhkan kemampuan berpikir kritis, kolaborasi, serta kreativitas siswa.

Dalam hal pemilihan metode, kepala sekolah memberi panduan sekaligus kebebasan kepada guru untuk menyesuaikan metode dengan karakter materi dan kondisi kelas. Ia mendorong guru menggunakan strategi yang bervariasi seperti diskusi kelompok untuk membangun interaksi aktif, *role play* untuk memperkuat pemahaman sikap atau nilai, hingga simulasi digital untuk mengakomodasi teknologi dalam proses pembelajaran modern. Selain memberi arahan teknis, kepala sekolah juga memberikan pelatihan dan pendampingan dalam pengembangan media ajar serta penggunaan platform digital yang mendukung proses pembelajaran interaktif.

Dengan pendekatan ini, kepala sekolah tidak hanya menjadi manajer kurikulum, tetapi juga pengarah akademik yang memastikan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.

proses pembelajaran berjalan secara efektif, relevan, dan bermakna. Dalam wawancara, guru mengakui bahwa keterlibatan kepala sekolah dalam penyusunan materi dan metode pembelajaran memberikan panduan yang jelas dan membantu mereka dalam meningkatkan kualitas pengajaran di kelas. Hasilnya, pembelajaran menjadi lebih terarah dan mampu mengakomodasi beragam kebutuhan belajar siswa secara holistik.

- 24
17. Kepala sekolah melaksanakan pembelajaran sesuai dengan rencana yang telah dibuat secara efektif.

Setiap sesi pembelajaran dimulai tepat waktu, berjalan sesuai alur RPP, dan memiliki indikator keberhasilan yang jelas. Kepala sekolah mampu mengelola kelas secara dinamis tanpa kehilangan fokus pembelajaran. Ketika muncul dinamika di kelas, ia tetap mampu mengarahkan pembelajaran secara fleksibel tanpa keluar dari tujuan.

Kepala sekolah menunjukkan kemampuan pedagogis yang mumpuni dengan melaksanakan proses pembelajaran secara efektif, sesuai dengan rencana yang telah disusun. Ia menjadi contoh nyata bagi guru dalam menerapkan RPP secara konsisten dan berkualitas di kelas. Setiap sesi pembelajaran yang dipimpinnya dimulai tepat waktu, diawali dengan kegiatan pembuka yang menggugah minat siswa, dan dilanjutkan dengan alur pembelajaran yang runtut, sesuai dengan langkah-langkah yang telah dirancang dalam RPP. Hal ini menunjukkan bahwa kepala



sekolah memiliki disiplin dan komitmen tinggi terhadap waktu belajar dan struktur kegiatan pembelajaran.

Dalam pelaksanaan di kelas, kepala sekolah mengelola pembelajaran dengan pendekatan yang dinamis dan partisipatif. Ia tidak sekadar menyampaikan materi, melainkan membangun interaksi aktif dengan siswa melalui tanya jawab, diskusi kelompok, atau kegiatan pemecahan masalah. Indikator keberhasilan pembelajaran selalu disampaikan secara eksplisit di awal dan dievaluasi di akhir sesi, sehingga siswa memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan pembelajaran dan capaian yang diharapkan. Kepala sekolah juga memastikan bahwa proses pembelajaran tidak hanya berjalan linear, tetapi adaptif terhadap kebutuhan dan respon siswa.

Ketika terjadi dinamika atau gangguan selama proses pembelajaran, seperti kurangnya konsentrasi siswa, kendala teknis, atau perbedaan pemahaman, kepala sekolah tetap mampu menjaga ritme kelas. Ia secara fleksibel menyesuaikan metode, memberikan penguatan atau penjelasan ulang, bahkan mengubah strategi tanpa kehilangan arah pembelajaran. Fleksibilitas ini tidak mengurangi pencapaian tujuan, justru memperlihatkan kemampuannya dalam menjaga fokus dan kualitas proses belajar.

Dalam observasi dan wawancara, guru-guru menilai bahwa pembelajaran yang dipraktikkan kepala sekolah menjadi contoh konkret



tentang bagaimana mengimplementasikan perencanaan pembelajaran secara efektif. Hal ini turut mendorong guru lain untuk meniru pendekatan serupa, sehingga menciptakan budaya pembelajaran yang terencana, terstruktur, namun tetap fleksibel dan responsif. Dengan demikian, kepala sekolah tidak hanya menjadi pelaksana pembelajaran, tetapi juga *model instructional leader* yang menunjukkan kualitas mengajar secara langsung kepada komunitas guru.

18. Kepala sekolah mengaktifkan partisipasi siswa dan memberikan tugas yang relevan untuk memperdalam materi.

Aktivitas pembelajaran dirancang untuk mendorong keaktifan siswa, seperti melalui proyek mini, presentasi, permainan edukatif, dan kuis daring. Tugas yang diberikan juga bersifat aplikatif dan mengandung unsur kontekstual, sehingga siswa tidak hanya menghafal tetapi memahami dan menerapkan pengetahuan.

Kepala sekolah menunjukkan perhatian yang besar terhadap keaktifan dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran dengan mendorong penerapan pendekatan yang partisipatif dan kontekstual. Ia memastikan bahwa pembelajaran di kelas tidak bersifat satu arah, melainkan memberikan ruang bagi siswa untuk berperan aktif, berpendapat, berkreasi, dan bereksplorasi. Untuk itu, kepala sekolah merancang dan mengarahkan guru agar menyusun aktivitas pembelajaran yang merangsang partisipasi siswa secara optimal.





1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Berbagai strategi diterapkan, seperti proyek mini yang menggabungkan pembelajaran lintas mata pelajaran, presentasi kelompok yang melatih komunikasi dan kerja sama, permainan edukatif yang membuat proses belajar lebih menyenangkan, hingga kuis daring yang mengintegrasikan teknologi. ⁵⁴ Aktivitas-aktivitas ini dirancang tidak hanya untuk menarik perhatian siswa, tetapi juga untuk menumbuhkan rasa ingin tahu, berpikir kritis, dan kemampuan problem solving. ⁷⁶ Kepala sekolah mendorong guru untuk memvariasikan metode sesuai dengan karakter siswa dan kompleksitas materi, sehingga setiap peserta didik memiliki kesempatan untuk berkontribusi secara aktif dalam kelas.

Tugas-tugas yang diberikan kepada siswa pun dirancang agar relevan dengan kehidupan nyata dan mengandung unsur aplikatif. Misalnya, dalam pelajaran IPS, siswa diminta melakukan observasi langsung di lingkungan sekitar untuk memahami konsep kewarganegaraan atau pengelolaan sampah. Dalam pelajaran matematika, siswa membuat anggaran belanja rumah tangga sederhana untuk memahami konsep hitungan persen dan pembagian. ²⁷ Dengan cara ini, siswa tidak hanya menghafal teori, tetapi mampu memahami dan menerapkan pengetahuan dalam konteks sehari-hari.

Pendekatan pembelajaran yang diaktifkan oleh kepala sekolah ini mencerminkan paradigma pembelajaran abad ke-21, yang menekankan *student-centered learning*, penguatan keterampilan berpikir tingkat tinggi

(HOTS), serta literasi kontekstual. Dalam wawancara, para guru menyampaikan bahwa arahan kepala sekolah sangat membantu mereka dalam merancang pembelajaran yang lebih bermakna dan disukai siswa. Dengan demikian, kepala sekolah tidak hanya menjadi pengarah kebijakan akademik, tetapi juga motor penggerak dalam menciptakan iklim pembelajaran yang aktif, relevan, dan memotivasi siswa untuk belajar secara mendalam.

19. Kepala sekolah mengumpulkan dan menganalisis data hasil belajar secara objektif dan sistematis.

Evaluasi pembelajaran dilakukan melalui asesmen formatif dan sumatif, termasuk portofolio, jurnal belajar, dan penilaian autentik. Data hasil belajar dikompilasi dalam sistem digital dan ditindaklanjuti melalui remedial atau pengayaan. Analisis ini juga menjadi dasar untuk penyesuaian metode atau materi pembelajaran.

Kepala sekolah menunjukkan kompetensi dalam manajemen penilaian dengan mengumpulkan dan menganalisis data hasil belajar siswa secara objektif, sistematis, dan berkelanjutan. Ia memahami bahwa evaluasi pembelajaran bukan hanya untuk memberi nilai akhir, melainkan sebagai alat diagnostik untuk mengetahui sejauh mana capaian kompetensi siswa, serta sebagai dasar pengambilan keputusan dalam peningkatan mutu pembelajaran. Oleh karena itu, kepala sekolah



mengarahkan guru untuk menggunakan berbagai bentuk asesmen, baik formatif maupun sumatif, secara seimbang dan terstruktur.

Dalam praktiknya, evaluasi hasil belajar mencakup penggunaan portofolio, jurnal belajar, observasi kinerja, penilaian proyek, serta bentuk asesmen autentik lainnya yang mencerminkan keterampilan nyata siswa. Kepala sekolah juga mendorong penggunaan asesmen berbasis teknologi seperti kuis digital dan sistem pengumpulan tugas daring yang memungkinkan proses evaluasi menjadi lebih efisien dan terdokumentasi. Seluruh data hasil evaluasi dikompilasi dalam sistem digital sekolah, sehingga mudah diakses, ditinjau ulang, dan dianalisis dalam berbagai aspek, seperti tingkat ketuntasan, kesenjangan kompetensi, hingga pola belajar siswa.

Analisis data tidak berhenti pada pelaporan, tetapi ditindaklanjuti secara konkret. Kepala sekolah mendorong pelaksanaan ⁴⁹ program remedial bagi siswa yang belum mencapai standar kompetensi, serta program pengayaan bagi siswa yang menunjukkan capaian tinggi. Selain itu, hasil evaluasi digunakan sebagai dasar refleksi bagi guru dan kepala sekolah dalam menyusun perbaikan metode, pendekatan, maupun materi pembelajaran. Misalnya, jika data menunjukkan lemahnya pemahaman siswa dalam kompetensi tertentu, maka guru diarahkan untuk menggunakan metode pembelajaran alternatif yang lebih sesuai.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau Pengunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan U
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak peraturan yang berlaku di Indonesia.

Melalui pendekatan ini, kepala sekolah berhasil membangun sistem evaluasi ⁷⁵ yang tidak hanya adil dan transparan, tetapi juga berorientasi pada perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*). Dalam wawancara, guru menyatakan bahwa keterlibatan kepala sekolah dalam pemantauan dan analisis hasil belajar telah membantu mereka lebih terarah dalam melakukan penyesuaian instruksional. ⁹⁰ Hal ini memperkuat peran kepala sekolah sebagai *instructional leader* yang menjadikan data sebagai dasar untuk menciptakan pembelajaran yang adaptif, responsif, dan berbasis kebutuhan nyata siswa.

20. Kepala sekolah menyampaikan hasil penilaian kepada siswa dan pihak terkait secara transparan.

Hasil evaluasi dibagikan secara terbuka kepada ⁵ siswa dan orang tua melalui rapor, konsultasi pribadi, dan laporan triwulan. Kepala sekolah juga memastikan bahwa hasil penilaian dilengkapi penjelasan naratif yang membangun dan tidak menakutkan. ⁴⁵ Transparansi ini menciptakan hubungan kepercayaan antara sekolah, siswa, dan orang tua.

Kepala sekolah menjalankan prinsip transparansi dalam penyampaian hasil penilaian kepada siswa dan seluruh pihak terkait sebagai bagian dari akuntabilitas dan pembinaan pendidikan yang sehat. Ia memastikan bahwa hasil evaluasi pembelajaran tidak hanya menjadi dokumen administratif semata, tetapi benar-benar dikomunikasikan secara terbuka dan konstruktif. Melalui sistem pelaporan yang terstruktur,

79 hasil penilaian disampaikan kepada siswa dan orang tua melalui rapor semester, laporan triwulan, serta forum konsultasi pribadi yang difasilitasi secara berkala.

Kepala sekolah menekankan bahwa penyampaian hasil belajar harus bersifat informatif sekaligus membangun, bukan menekan atau mempermalukan siswa. Oleh karena itu, ia mendorong agar setiap laporan penilaian tidak hanya mencantumkan angka atau nilai akhir, tetapi juga disertai dengan penjelasan naratif yang menggambarkan perkembangan siswa, 68 area yang perlu ditingkatkan, serta potensi yang dapat dikembangkan. Dalam konsultasi orang tua, kepala sekolah atau guru wali kelas memberikan penjelasan dengan pendekatan dialogis, menjadikan laporan penilaian sebagai sarana membangun kesadaran bersama antara sekolah dan keluarga mengenai kebutuhan belajar anak.

Transparansi ini tidak hanya menciptakan kejelasan informasi, 45 tetapi juga membangun hubungan yang erat dan penuh kepercayaan antara sekolah, siswa, dan orang tua. Siswa merasa dihargai karena hasil belajarnya dijelaskan dengan penuh empati dan tujuan pembinaan, sementara orang tua merasa dilibatkan 48 secara aktif dalam proses pendidikan anak mereka. Kepala sekolah juga membuka ruang masukan dan umpan balik dari orang tua untuk menciptakan komunikasi dua arah yang produktif. Dengan demikian, penilaian tidak lagi dipandang sebagai

akhir dari proses belajar, tetapi sebagai alat refleksi bersama untuk perbaikan yang berkelanjutan.

Dalam wawancara, beberapa orang tua mengungkapkan apresiasi terhadap cara kepala sekolah dan guru menyampaikan ⁷⁰ hasil belajar, yang tidak hanya transparan, tetapi juga manusiawi dan solutif. ⁴⁰ Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah berhasil menciptakan ekosistem evaluasi yang adil, inklusif, dan mendidik, serta memperkuat budaya akuntabilitas dalam praktik kepemimpinannya.

b. Meningkatkan Kinerja Guru di SDIT Alhusniyah Islamic Shools

1. Menyusun Tujuan Pembelajaran yang Jelas dan Terukur

Menurut hasil wawancara dari guru beliau mengatakan:

Dalam Kurikulum ⁴⁷ Merdeka, saya menyusun tujuan pembelajaran dengan berfokus pada Capaian Pembelajaran (CP) dan Profil Pelajar Pancasila. Tujuan pembelajaran dirumuskan secara terukur. Saya juga memastikan tujuan tersebut relevan dengan kebutuhan siswa dan konteks kehidupan nyata.⁷⁶

Selaras dengan hasil wawancara dengan guru lainnya beliau mengatakan:

Tentukan materi yang akan dipelajari pastikan tujuan pembelajaran diturunkan dari capaian pembelajaran (CP), jangan membuat terlalu banyak tujuan dalam 1 pertemuan lalu dirinci dalam indikator pencapaian. Setelah itu tentukan hasil yang diharapkan dari materi

⁷⁶ Wawancara dengan guru Novita Sari, S.Pd pada Senin, 9 Juni 2025, 10.00 WIB

tersebut agar dikuasai siswa. Gunakan kata kerja yang sesuai dengan level berpikir anak SD seperti: menyebutkan, menjelaskan, menulis, memilih dan mengurutkan.⁷⁷

Guru menyatakan bahwa dalam Kurikulum Merdeka, penyusunan tujuan pembelajaran berfokus pada *Capaian Pembelajaran (CP)* dan *Profil Pelajar Pancasila*. Tujuan disusun secara terukur dan relevan dengan kebutuhan serta konteks kehidupan siswa. Dalam praktiknya, guru menentukan materi yang akan dipelajari, menurunkan CP menjadi tujuan yang lebih spesifik, lalu merincinya dalam indikator pencapaian. Ia menekankan bahwa tujuan dalam satu pertemuan tidak boleh terlalu banyak agar fokus dan dapat dicapai. Untuk mempermudah siswa SD, guru menggunakan kata kerja operasional seperti *menyebutkan, menjelaskan, menulis, memilih, dan mengurutkan*, yang sesuai dengan level kognitif mereka.

2. Menyusun Materi dan Metode Sesuai Kompetensi

Menurut hasil wawancara dari guru beliau mengatakan:

Materi disusun berdasarkan fase perkembangan siswa dan CP. Saya memilih metode pembelajaran yang berpusat pada siswa, seperti pembelajaran berbasis proyek (PjBL) atau pembelajaran berdiferensiasi. Contohnya, untuk tema pembelajaran "Kewirausahaan", siswa diajak membuat produk sederhana dan menjualnya di acara market day disekolah.⁷⁸

Selaras dengan hasil wawancara dengan guru lainnya beliau mengatakan:

⁷⁷ Wawancara dengan guru Resti Indah Utami pada Jum'at, 13 Juni 2025, 11.00 WIB

⁷⁸ Wawancara dengan guru Novita Sari, S.Pd pada Senin, 9 Juni 2025, 10.00 WIB



81

Menyusun materi dan metode pembelajaran yang tepat sangatlah penting agar kompetensi yang ditetapkan bisa dicapai secara efektif. Proses ini harus mempertimbangkan karakter siswa, jenis kompetensi dan sarana yang tersedia. Tentukan materi pembelajaran yang relevan, materi harus sesuai dengan tingkat perkembangan siswa. Disajikan secara berjenjang dari mudah kesulit seperti perubahan wujud benda dimulai dari penjelasan, jenis-jenis, contoh dan faktor penyebabnya. Pahami kompetensi yang harus dicapai contoh, siswa dapat mengidentifikasi perubahan wujud benda dan penyebabnya. Pilihlah dengan metode yang tepat dari materi tersebut bisa ceramah interaktif, diskusi, dan praktik langsung.⁷⁹

Materi dan metode pembelajaran disusun dengan mempertimbangkan fase perkembangan siswa, karakteristik peserta didik, jenis kompetensi, dan ketersediaan sarana. Materi disusun secara berjenjang dari yang mudah ke yang sulit. Misalnya, dalam topik “Perubahan Wujud Benda,” guru menjelaskan mulai dari definisi, jenis, contoh, hingga faktor penyebab. Metode pembelajaran yang dipilih berpusat pada siswa seperti *Project Based Learning (PjBL)* dan pembelajaran berdiferensiasi. Untuk tema seperti “Kewirausahaan,” siswa diajak membuat produk sederhana dan menjualnya di *market day*. Metode lain yang juga diterapkan termasuk diskusi kelompok, ceramah interaktif, dan praktik langsung.

3. Melaksanakan Pembelajaran Sesuai Rencana

Menurut hasil wawancara dari guru beliau mengatakan:

Saya mengajar dengan cara menyesuaikan minat dan kemampuan masing-masing siswa. Saya tidak terburu-buru menyelesaikan materi dan memastikan siswa paham akan materi tersebut. Waktu belajarnya bisa

⁷⁹ Wawancara dengan guru Resti Indah Utami pada Jum'at, 13 Juni 2025, 11.00 WIB

disesuaikan, jika suatu topik pembelajaran membutuhkan penjelasan lebih lama, saya akan memperpanjang waktu belajar. Sebaliknya, jika siswa cepat paham, saya bisa melanjutkan ke materi berikutnya.⁸⁰

Selaras dengan hasil wawancara dengan guru lainnya beliau mengatakan:

Melaksanakan pembelajaran secara efektif sesuai rencana membutuhkan pengelolaan kelas yang baik. Pahami tujuan, materi, metode, dan persiapkan media/ alat bahan ajar. Lakukan ice breaking sebelum memulai pelajaran dan tanyakan kesiapan siswa dalam belajar agar terbangun suasana kelas yang menyenangkan. Lakukan langkah pembelajaran sesuai rencana secara sistematis, didahului dengan penyampaian tujuan dan berikan motivasi dari materi tersebut. Pada kegiatan inti berikan metode sesuai dengan materi yang cocok (diskusi, eksperimen, demonstrasi dan ceramah). Libatkan siswa secara aktif agar tidak monoton yang apa dijelaskan dan tak lupa saya gunakan reward kecil untuk meningkatkan partisipasinya. Diakhir pelajaran lakukan refleksi agar ada feedbacknya, menyimpulkan bersama dan pemberian tugas. Jika waktu tidak banyak maka dijadikan pekerjaan rumah.⁸¹

Guru melaksanakan pembelajaran sesuai dengan rencana dengan pendekatan fleksibel dan adaptif. Ia memastikan pengelolaan kelas berjalan baik, menyampaikan tujuan pembelajaran, dan memberikan motivasi di awal. Sebelum memulai pembelajaran, guru melakukan *ice breaking* untuk membangun suasana menyenangkan. Saat pelaksanaan, guru menyesuaikan proses belajar dengan minat dan kemampuan siswa. Jika siswa membutuhkan waktu lebih untuk memahami suatu topik, guru akan memperpanjang waktu belajar. Sebaliknya, jika siswa cepat memahami, pembelajaran dilanjutkan ke topik selanjutnya. Ia juga

⁸⁰ Wawancara dengan guru Novita Sari, S.Pd pada Senin, 9 Juni 2025, 10.00 WIB

⁸¹ Wawancara dengan guru Resti Indah Utami pada Jum'at, 13 Juni 2025, 11.00 WIB

menggunakan reward kecil seperti bintang atau pujian untuk menjaga semangat siswa.

4. Mengaktifkan Partisipasi dan Memberi Tugas Relevan

Menurut hasil wawancara dari guru beliau mengatakan:

*Partisipasi siswa ditingkatkan melalui kegiatan yang kolaboratif seperti berdiskusi kelompok, presentasi, ataupun simulasi. Tugas-tugasnya dirancang untuk mendorong kreativitas dan berpikir kritis, misalnya dalam "Desain poster tentang pentingnya menjaga lingkungan."*⁸²

Selaras dengan hasil wawancara dengan guru lainnya beliau mengatakan:

*Mengulang ulang materi dan melemparkan pertanyaan yang kebanyakan siswa pahami dari materi yang disampaikan bisa memberikan reward bisa berupa permen atau menambahkan point nilai berbentuk bintang, biasanya siswa lebih aktif dan excited dengan cara seperti itu.*⁸³

Guru berupaya meningkatkan partisipasi siswa melalui kegiatan kolaboratif seperti diskusi, presentasi, dan simulasi. Ia juga mengulang materi secara strategis dan memberikan pertanyaan yang mudah dipahami. Untuk mendorong keaktifan, guru memberikan penghargaan seperti permen atau tambahan nilai dalam bentuk bintang. Tugas-tugas yang diberikan bersifat kontekstual dan aplikatif, seperti membuat poster tentang pentingnya menjaga lingkungan, dengan tujuan melatih kreativitas dan berpikir kritis.

⁸² Wawancara dengan guru Novita Sari, S.Pd pada Senin, 9 Juni 2025, 10.00 WIB

⁸³ Wawancara dengan guru Resti Indah Utami pada Jum'at, 13 Juni 2025, 11.00 WIB

5. Mengumpulkan dan Menganalisis Data Hasil Belajar

Menurut hasil wawancara dari guru beliau mengatakan:

Saya mengumpulkan data perkembangan siswa melalui berbagai cara yang sederhana. Selama proses pembelajaran, saya sering melakukan tes atau tanya jawab singkat untuk memeriksa pemahaman siswa. Di akhir materi, saya memberikan ujian untuk mengukur pencapaian belajar mereka. Selain itu, saya rajin mengamati sikap dan cara belajar siswa di kelas sehari-hari. Yang terpenting, penilaian tidak hanya terfokus terhadap nilai ujian saja. Saya juga memperhatikan bagaimana siswa berinteraksi dengan teman-temannya, sikap mereka didalam mengerjakan tugas, serta perkembangan emosi dan karakter mereka.⁸⁴

Selaras dengan hasil wawancara dengan guru lainnya beliau mengatakan:

Mengumpulkan dan menganalisis data hasil belajar secara objektif dan sistematis sangatlah penting untuk mengetahui apakah pembelajaran itu tercapai dan untuk merancang tindak lanjut yang tepat untuk dilakukan. Dimana penilaian objektif dan sistematis adalah dua hal penilaian yang berbeda. Penilaian objektif berfokus pada fakta yang terlihat secara langsung atau transparan di kelas dapat diukur dan penilaian objektif bersifat opini dari sudut pandang pribadi siswa. Untuk itu dilakukan jenis penilaian tertulis (pilihan ganda dan essay), lisan (tanya jawab) dan praktik (eksperimen).⁸⁵

Guru mengumpulkan data hasil belajar melalui berbagai cara: tes tertulis (pilihan ganda dan uraian), tanya jawab, praktik, serta observasi sikap dan kebiasaan belajar siswa. Penilaian dilakukan secara objektif dan sistematis. Penilaian objektif dilihat dari hasil nyata seperti nilai, sedangkan penilaian subjektif mencakup pengamatan guru terhadap interaksi siswa, cara belajar, dan emosi mereka. Semua data ini digunakan

⁸⁴ Wawancara dengan guru Novita Sari, S.Pd pada Senin, 9 Juni 2025, 10.00 WIB

⁸⁵ Wawancara dengan guru Resti Indah Utami pada Jum'at, 13 Juni 2025, 11.00 WIB

untuk menganalisis ketercapaian pembelajaran dan merancang tindak lanjut berupa remedial atau pengayaan.

6. Menyampaikan Hasil Penilaian secara Transparan

Menurut hasil wawancara dari guru beliau mengatakan:

Saya memberikan hasil evaluasi belajar kepada siswa dengan pendekatan yang memotivasi serta membangun. Fokusnya bukan sekadar pada nilai akhir, namun pada proses perkembangan mereka. Saya juga menyertakan contoh yang konkret dari hasil karya mereka untuk memberi contoh bagian mana yang perlu diperbaiki. Umpan balik ini diberikan secara langsung saat mengembalikan tugas atau melalui catatan pribadi, sehingga siswa bisa memahami dengan jelas pencapaian mereka dan langkah selanjutnya untuk terus berkembang.⁸⁶

Selaras dengan hasil wawancara dengan guru lainnya beliau mengatakan:

Berikan terlebih dulu kriteria penilaian yang jelas, beritahu bagaimana penilaian yang akan dilakukan dan sampaikan tujuan dari penilaian tersebut. Menyampaikan dengan bahasa yang mudah dipahami siswa, terbuka dan tidak menjatuhkan mental anak. Tetap memberikan motivasi dan semangat agar anak yang nilainya tidak sesuai harapan mempunyai keinginan untuk memperbaiki dengan melakukan remedial.⁸⁷

Guru menyampaikan hasil penilaian kepada siswa dan orang tua secara terbuka dan membangun. Sebelum penilaian, ia menjelaskan kriteria dan tujuan penilaian. Hasil disampaikan dengan bahasa yang mudah dipahami, disertai umpan balik positif dan saran perbaikan. Guru juga menunjukkan hasil karya siswa untuk menjelaskan bagian yang baik maupun yang perlu ditingkatkan. Komunikasi disampaikan langsung saat

⁸⁶ Wawancara dengan guru Novita Sari, S.Pd pada Senin, 9 Juni 2025, 10.00 WIB

⁸⁷ Wawancara dengan guru Resti Indah Utami pada Jum'at, 13 Juni 2025, 11.00 WIB

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.

Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan

peraturan yang berlaku di Indonesia.

pengembalian tugas atau melalui catatan pribadi, dengan tetap menjaga semangat siswa agar tidak merasa tertekan.

7. Memberikan Penguatan atau Remedial

Menurut hasil wawancara dari guru beliau mengatakan:

Remedial diberikan melalui pendekatan personalisasi, seperti individu atau kelompok kecil. Penguatan dilakukan dengan memberikan soal baru atau proyek yang sesuai dengan minat siswa.⁸⁸

Selaras dengan hasil wawancara dengan guru lainnya beliau mengatakan:

Dengan cara melihat jawaban yang kurang diketahui siswa, soal nomor berapa yang sulit dipahami dan beri pertanyaan berulang-ulang, sehingga dia mudah mengingat. Maka pertanyaan itu akan dijadikan soal remedial untuk memperbaiki nilai anak tersebut.⁸⁹

Remedial dilakukan dengan cara personal dan berfokus pada bagian soal atau materi yang belum dikuasai. Guru mengidentifikasi soal yang sulit dipahami siswa, lalu mengulangnya dalam bentuk pertanyaan sejenis. Remedial bisa dilakukan dalam bentuk tugas tambahan atau pembelajaran kelompok kecil, sesuai dengan gaya belajar siswa. Pendekatan ini bertujuan untuk membantu siswa mencapai kompetensi minimal secara bertahap.

8. Memberikan Pengayaan

Menurut hasil wawancara dari guru beliau mengatakan:

⁸⁸ Wawancara dengan guru Novita Sari, S.Pd pada Senin, 9 Juni 2025, 10.00 WIB

⁸⁹ Wawancara dengan guru Resti Indah Utami pada Jum'at, 13 Juni 2025, 11.00 WIB

Untuk siswa yang sudah menguasai pelajaran, saya menyiapkan beberapa proyek kecil seperti membuat percobaan yang sederhana ataupun menggali lebih dalam topik yang mereka sukai. Misalnya, siswa yang suka matematika bisa mengerjakan soal-soal tingkat tinggi, sementara yang senang menulis bisa membuat cerita atau laporan mini. Dengan begitu, siswa yang cepat paham tidak bosan dan tetap termotivasi untuk belajar hal-hal baru.⁹⁰

Selaras dengan hasil wawancara dengan guru lainnya beliau mengatakan:

Bisa memberikan tugas yang lebih menantang, eksplorasi yang lebih dalam, atau kegiatan mandiri untuk mengembangkan potensi anak tersebut dan memberikan kesempatan belajar yang lebih tinggi.⁹¹

Untuk siswa yang sudah mencapai kompetensi, guru menyiapkan kegiatan tambahan yang menantang seperti proyek mini, eksperimen sederhana, atau eksplorasi materi lanjutan. Tugas pengayaan disesuaikan dengan minat siswa: siswa yang suka matematika diberikan soal-soal HOTS, sementara yang senang menulis diajak membuat cerita atau laporan mini. Strategi ini menjaga semangat belajar siswa yang cepat memahami materi agar tidak bosan dan terus berkembang.

2. Faktor penghambat dan pendukung dalam kepemimpinan transformasional kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di SDIT Alhusniyah Islamic Shools

a. Faktor Pendukung

13 Dari hasil wawancara kepala sekolah mengatakan:

⁹⁰ Wawancara dengan guru Novita Sari, S.Pd pada Senin, 9 Juni 2025, 10.00 WIB

⁹¹ Wawancara dengan guru Resti Indah Utami pada Jum'at, 13 Juni 2025, 11.00 WIB

Dalam menerapkan kepemimpinan transformasional, tentu ada berbagai faktor pendukung dan juga tantangan yang saya hadapi. Untuk faktor pendukung, yang pertama tentu adalah komitmen dan semangat guru-guru kami yang luar biasa. Mereka terbuka terhadap perubahan dan selalu ingin belajar hal-hal baru, terutama dalam pengembangan metode pembelajaran dan peningkatan kompetensi profesional. Selain itu, dukungan dari yayasan dan orang tua siswa juga menjadi faktor penting karena mereka memberikan kepercayaan penuh kepada kami untuk mengelola pendidikan secara inovatif dan Islami. Kami juga memiliki budaya kerja yang positif, di mana setiap guru merasa dihargai dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan, yang sejalan dengan semangat kepemimpinan transformasional.⁹²

23

Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah dapat di simpulkan

bahwa:

1. Komitmen dan Semangat Guru sebagai Motor Perubahan

Salah satu kekuatan terbesar yang disebutkan oleh kepala sekolah adalah komitmen dan semangat guru-guru dalam menerima perubahan dan berinovasi. Guru yang memiliki kesiapan mental dan kemauan untuk belajar hal-hal baru, terutama dalam pengembangan metode pembelajaran dan peningkatan kompetensi profesional, menjadi pondasi penting dalam keberhasilan transformasi sekolah.

Hal ini mencerminkan dimensi intellectual stimulation, di mana pemimpin mendorong anggotanya untuk berpikir kritis, kreatif, dan terbuka terhadap ide-ide baru. Guru tidak hanya menjadi pelaksana kebijakan, tetapi juga mitra dalam membangun sistem pembelajaran yang dinamis. Kepala sekolah, dalam hal ini, berhasil menumbuhkan semangat pembaruan

⁹² Wawancara dengan kepala sekolah Ramzul Huda, S.Pd pada senin, 16 Juni 2025 09.00 WIB



(*renewal spirit*) di antara para guru, sehingga perubahan tidak lagi dipandang sebagai beban, tetapi sebagai peluang untuk berkembang.

2. Dukungan Yayasan dan Orang Tua sebagai Pilar Eksternal

Kepala sekolah juga menekankan bahwa ⁷⁴dukungan dari pihak yayasan dan orang tua siswa merupakan kekuatan eksternal yang sangat berpengaruh. Yayasan sebagai pemilik lembaga memberikan ruang dan kepercayaan kepada pihak sekolah untuk mengembangkan sistem pendidikan yang inovatif dan Islami, sementara orang tua siswa turut mendorong dan menyambut baik berbagai program pengembangan yang dilakukan sekolah.

Dukungan ini merupakan bentuk dari legitimasi sosial terhadap kepemimpinan kepala sekolah, yang mencerminkan dimensi idealized influence. Pemimpin yang dihormati karena integritas dan kejujurannya akan ²⁰lebih mudah mendapatkan kepercayaan dari stakeholder eksternal. Dengan adanya kepercayaan tersebut, kepala sekolah dapat mengimplementasikan perubahan kebijakan atau metode pembelajaran baru dengan lebih lancar dan minim resistensi.

Selain itu, dukungan moral dan finansial dari yayasan dan orang tua juga memperkuat daya dukung operasional sekolah, misalnya dalam hal pengadaan sarana pembelajaran, pelatihan guru, dan program pembinaan karakter siswa. Ini menjadi penting karena kepemimpinan transformasional tidak hanya membutuhkan visi, tetapi juga sumber daya yang memadai untuk mewujudkan visi tersebut.



3. Budaya Kerja Positif dan Partisipatif di Lingkungan Sekolah

Faktor penting lainnya adalah terciptanya ²² budaya kerja yang positif, di mana ²¹ setiap guru merasa dihargai, didengarkan, dan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan. Kepala sekolah menjelaskan bahwa guru memiliki ruang untuk berpendapat, menyampaikan saran, dan berperan aktif dalam menyusun program-program sekolah.

Kondisi ini berkaitan erat dengan dimensi individualized consideration, di mana pemimpin memperhatikan kebutuhan dan aspirasi individu dalam timnya. ⁹ Kepala sekolah bukan hanya sekadar atasan, tetapi juga pembimbing dan fasilitator yang memberi ruang tumbuh bagi semua guru. Dengan budaya kerja yang kolaboratif dan terbuka, muncul rasa memiliki (*sense of belonging*) di antara guru terhadap visi dan misi sekolah.

Budaya ini juga menjadi elemen penting dalam membangun inspirational motivation, karena guru yang merasa dihargai akan lebih termotivasi untuk berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan bersama. Mereka tidak hanya bekerja karena kewajiban, tetapi juga karena keyakinan bahwa mereka adalah bagian dari perubahan yang lebih besar.

b. Faktor Penghambat

²³ Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah dapat di simpulkan bahwa:

Ada beberapa faktor penghambat. Salah satunya adalah keterbatasan waktu dan beban administrasi yang cukup tinggi, sehingga kadang guru sulit fokus



pada pengembangan diri secara maksimal. Selain itu, masih ada sebagian guru yang memerlukan dorongan lebih dalam hal pemanfaatan teknologi dan inovasi pembelajaran. Kami juga menghadapi tantangan dalam membangun kesadaran kolektif tentang visi jangka panjang sekolah, karena perubahan mindset memerlukan proses yang tidak singkat. Meski demikian, saya terus berusaha melakukan pendekatan secara personal dan kolektif agar semua guru bisa berkembang bersama dan merasa menjadi bagian penting dari transformasi sekolah ini. Secara keseluruhan, saya percaya bahwa dengan komunikasi yang baik, keteladanan, dan penguatan nilai-nilai Islami, hambatan tersebut bisa diatasi secara bertahap. Kami terus berproses dan berkomitmen untuk mewujudkan sekolah yang unggul dalam prestasi dan akhlak mulia.⁹³

Walaupun penerapan kepemimpinan transformasional membawa banyak dampak positif bagi perubahan dan kemajuan sekolah, dalam praktiknya tidak terlepas dari berbagai tantangan. Kepala sekolah secara jujur menyampaikan beberapa faktor penghambat yang menghambat laju transformasi yang diharapkan. Tantangan-tantangan ini dapat dikaji dalam tiga kategori besar: tantangan struktural, tantangan kultural, dan tantangan kompetensi individu.

1. Tantangan Struktural: Keterbatasan Waktu dan Beban Administrasi

"Keterbatasan waktu dan beban administrasi yang cukup tinggi, sehingga kadang guru sulit fokus pada pengembangan diri secara maksimal."

Pernyataan ini menunjukkan adanya kendala sistemik yang bersifat struktural. Guru dibebani dengan tugas administratif yang tinggi mulai dari pelaporan, pengisian dokumen, hingga keperluan pelaksanaan kurikulum yang akhirnya mengurangi waktu dan energi yang seharusnya dialokasikan

⁹³ Wawancara dengan kepala sekolah Ramzul Huda, S.Pd pada senin, 16 Juni 2025 09.00 WIB



untuk refleksi diri, peningkatan kompetensi, dan eksplorasi inovasi pembelajaran.

Hal ini merupakan *penghambat langsung terhadap prinsip intellectual stimulation* dalam kepemimpinan transformasional. Ketika guru terjebak dalam rutinitas birokratis, mereka kehilangan ruang kreatif untuk berpikir kritis dan mengembangkan metode pembelajaran yang inovatif. Kepala sekolah dalam hal ini perlu melakukan upaya strategis, misalnya dengan mendelegasikan administrasi secara efisien, memanfaatkan sistem digitalisasi, serta memperjuangkan kebijakan yang lebih efisien agar beban administratif tidak membebani proses belajar-mengajar.

2. Tantangan Kompetensi: Gap dalam Penguasaan Teknologi dan Inovasi

"Masih ada sebagian guru yang memerlukan dorongan lebih dalam hal pemanfaatan teknologi dan inovasi pembelajaran."

Pernyataan ini mengindikasikan bahwa transformasi digital dan pedagogi inovatif belum sepenuhnya merata dikuasai oleh seluruh guru. Tantangan ini berkaitan erat dengan kesenjangan kompetensi, baik karena faktor usia, latar belakang pendidikan, maupun resistensi terhadap teknologi baru.

Dari perspektif kepemimpinan transformasional, hal ini menjadi *tantangan dalam menerapkan individualized consideration*, di mana pemimpin dituntut memahami kebutuhan unik masing-masing anggota tim dan menyediakan dukungan yang sesuai. Kepala sekolah perlu menyusun



strategi pengembangan yang bersifat bertahap, kontekstual, dan berbasis pendampingan (*coaching*), agar guru tidak merasa tertinggal atau tertekan. Misalnya, dengan membentuk komunitas belajar berbasis minat, pelatihan teknologi bertahap, atau kolaborasi antara guru senior dan junior

3. Tantangan Kultural: Perubahan Mindset dan Kesadaran Kolektif

"Kami juga menghadapi tantangan dalam membangun kesadaran kolektif tentang visi jangka panjang sekolah, karena perubahan mindset memerlukan proses yang tidak singkat."

Penerapan visi besar dan jangka panjang tidak hanya menuntut strategi, tetapi juga memerlukan dukungan emosional dan kesadaran kolektif yang tinggi. Namun, perubahan pola pikir adalah proses yang kompleks, terutama jika bertabrakan dengan budaya kerja lama yang telah mengakar. Hal ini menjadi tantangan *dalam membangun inspirational motivation*, yaitu ketika pemimpin ingin menggerakkan timnya menuju arah yang lebih progresif tetapi dihadapkan pada resistensi pasif atau ketidakpercayaan diri anggota tim.

Tantangan ini mengharuskan kepala sekolah untuk melakukan *transformasi kultural*, yaitu mengubah cara pandang dan sikap kerja guru secara perlahan namun konsisten. Pendekatan yang digunakan bisa bersifat formal (seperti pelatihan visi, kegiatan refleksi bersama, rapat penguatan budaya kerja) dan informal (misalnya dialog pribadi, teladan nyata, serta



penguatan spiritual). Perubahan mindset membutuhkan *kesabaran, komunikasi intensif, dan keteladanan berkelanjutan*.

4. Strategi Menghadapi Tantangan: Keteladanan dan Nilai-Nilai Islami

"Saya terus berusaha melakukan pendekatan secara personal dan kolektif agar semua guru bisa berkembang bersama dan merasa menjadi bagian penting dari transformasi sekolah ini."
"...dengan komunikasi yang baik, keteladanan, dan penguatan nilai-nilai Islami, hambatan tersebut bisa diatasi secara bertahap."

Kepala sekolah menunjukkan kesadaran bahwa solusi dari tantangan-tantangan tersebut bukan melalui tekanan atau instruksi semata, tetapi melalui kepemimpinan yang empatik dan penuh keteladanan. Ia memadukan pendekatan spiritual (nilai-nilai Islami) dengan komunikasi interpersonal yang kuat, yang merupakan bagian dari strategi kepemimpinan transformatif berbasis nilai.

Keteladanan menjadi alat yang sangat efektif dalam menumbuhkan kepercayaan dan motivasi internal guru. Sementara itu, komunikasi yang terbuka dan empatik membantu menurunkan resistensi, sekaligus memperkuat solidaritas tim dalam menghadapi perubahan.

D. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah berusaha menyajikan data dan analisis secara mendalam mengenai ⁹ implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam

meningkatkan mutu pembelajaran. Namun, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu disadari, di antaranya:

1. Lingkup Lokasi Terbatas, Penelitian ini hanya dilakukan di satu sekolah dasar di wilayah tertentu, sehingga hasil temuan belum tentu dapat digeneralisasi ke seluruh satuan pendidikan lain yang memiliki kondisi sosial, budaya, atau sumber daya yang berbeda.
2. Wawancara Terbatas pada Beberapa Informan, Sumber data diperoleh dari wawancara dengan kepala sekolah dan beberapa guru. Namun, tidak seluruh komponen sekolah (seperti siswa, orang tua, atau tenaga kependidikan lainnya) dilibatkan secara langsung dalam pengumpulan data, sehingga perspektif yang diperoleh masih terbatas.
3. Durasi Pengamatan Tidak Menyeluruh, Observasi terhadap kegiatan pembelajaran dan kepemimpinan dilakukan dalam kurun waktu tertentu yang relatif singkat. Dengan demikian, dinamika perubahan jangka panjang atau efek berkelanjutan dari kepemimpinan transformasional belum dapat diamati secara utuh.
4. Faktor Subjektivitas dalam Wawancara, Karena metode wawancara digunakan sebagai salah satu instrumen utama, kemungkinan bias subjektif dari responden tidak dapat sepenuhnya dihindari. Beberapa jawaban mungkin dipengaruhi oleh keinginan untuk menampilkan citra positif atau menghindari kritik terhadap institusi.



5. Pengaruh Faktor Kontekstual yang Tidak Dikendalikan, Selama proses penelitian, terdapat sejumlah faktor eksternal (seperti kebijakan dinas pendidikan, kondisi pandemi, atau keterbatasan fasilitas) yang turut memengaruhi pelaksanaan kepemimpinan dan pembelajaran, namun tidak dikaji secara spesifik dalam penelitian ini.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi.
3. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDIT Alhusniyah Islamic Shools dapat disimpulkan bahwa praktik kepemimpinan transformasional kepala sekolah tercermin dalam berbagai aspek manajerial dan kultural di sekolah. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pengarah kebijakan, tetapi juga menjadi inspirator dan fasilitator dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, kolaboratif, dan berorientasi pada kemajuan bersama. Hal ini terlihat dari keterlibatan aktif kepala sekolah dalam membina komunikasi dua arah, mendorong partisipasi guru dalam pengambilan keputusan, mendukung pengembangan kompetensi profesional, serta menciptakan budaya kerja yang positif. Dari sisi guru, penerapan Kurikulum Merdeka dijalankan dengan pendekatan yang terencana, adaptif, dan berpusat pada siswa. Guru menyusun tujuan pembelajaran yang terukur berdasarkan Capaian Pembelajaran dan Profil Pelajar Pancasila. Materi dan metode dirancang sesuai dengan fase perkembangan siswa serta karakteristik kelas, dengan menekankan pembelajaran aktif dan kontekstual. Dalam pelaksanaan pembelajaran, guru menunjukkan fleksibilitas tinggi, mengutamakan pemahaman siswa, serta menggunakan strategi seperti diskusi kelompok, proyek mini, dan reward untuk menjaga motivasi belajar.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

2. Faktor pendukung dan faktor penghambat

³ Faktor pendukung utama adalah komitmen guru, dukungan dari yayasan dan orang tua, serta budaya kerja positif yang inklusif dan partisipatif. Sementara itu, tantangan muncul dari keterbatasan waktu, beban administrasi, rendahnya pemanfaatan teknologi oleh sebagian guru, dan proses membangun kesadaran kolektif terhadap visi sekolah jangka panjang. Meski demikian, kepala sekolah tetap optimis bahwa melalui komunikasi efektif, keteladanan, dan penguatan nilai-nilai Islami, semua hambatan tersebut dapat diatasi secara bertahap dalam upaya mewujudkan sekolah yang unggul dalam prestasi akademik dan pembentukan karakter.

⁴⁰ B. Saran

1. Untuk Kepala Sekolah, Disarankan agar kepala sekolah terus meningkatkan praktik kepemimpinan transformasional, khususnya dalam membangun visi bersama dan budaya kolaboratif di lingkungan sekolah. Perlu juga dilakukan penguatan kapasitas manajerial dalam manajemen waktu dan efisiensi administrasi, agar fokus pada pembinaan profesional guru dapat lebih optimal.
2. Untuk Guru, Guru diharapkan terus mengembangkan kompetensi pedagogik, terutama dalam pemanfaatan teknologi pembelajaran dan inovasi berbasis Kurikulum Merdeka. Disarankan pula agar guru lebih aktif mengikuti pelatihan, komunitas belajar, dan refleksi kolektif untuk meningkatkan mutu pembelajaran dan pemenuhan kebutuhan siswa secara holistik.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
3. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

3. Untuk Yayasan atau Lembaga Pengelola Sekolah, Yayasan diharapkan memberikan dukungan berkelanjutan, baik secara kebijakan maupun pendanaan, dalam menunjang pelaksanaan kepemimpinan dan program inovatif di sekolah. Perlu juga diadakan forum dialog rutin antara yayasan, kepala sekolah, guru, dan orang tua agar tercipta kesamaan arah dan dukungan terhadap visi jangka panjang sekolah.
4. Untuk Pemerintah atau Dinas Pendidikan, Dinas pendidikan diharapkan dapat memfasilitasi pelatihan kepemimpinan transformasional bagi kepala sekolah serta memperhatikan beban kerja guru yang sering kali menghambat pengembangan profesional. Selain itu, pendampingan implementasi Kurikulum Merdeka perlu lebih diperkuat agar tidak hanya berhenti pada aspek administratif, tetapi menyentuh praktik di ruang kelas.
5. Untuk Peneliti Selanjutnya, Penelitian ini masih memiliki keterbatasan dalam ruang lingkup dan sumber data. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian di sekolah yang berbeda, melibatkan lebih banyak informan (termasuk siswa dan orang tua), serta menggali lebih dalam mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap iklim belajar dan hasil belajar siswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman Fathoni, 2006. *Metode Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi*, Jakarta: Renika Cipta.
- Abdullah Munir, 2008 *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*, Jogjakarta: Ar Ruzz Media
- Afifuddin, 2015. *Kepemimpinan Pendidikan*, Pustaka Setia, Bandung.
- A. Nur Insan, 2017. *Kepemimpinan Transformasional*, Makassar: Alfabeta.
- Bahar Agus Setiawan, 2013. *Transformational Leadership Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan.*, Jakarta, PT RajaGrafindo Persada.
- Daryanto, 2011. *Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pembelajaran.*, Yogysakarta Gava Media.
- E. Mulyasa, 2015. *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasan Basri, 2015. *Kepemimpinan Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia.
- Joko Subagyo, 2004 *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Margono, 2000. S, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Lexy J Moloeng, 2004. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, 2007. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, 2011. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa, 2015. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Mulyadi, 2010. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Mutu*, Malang : UIN MALIKI PRES.
- Mujamil Qomar, 2007. *Manajemen Pendidikan Islam Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*, Jakarta: Erlangga.
- Moh Nazir, 1988. *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Riduan, 2009. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Bandung: Alfa Beta.

Riduan, 2009. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Bandung: Alfa Beta.

Said Ashland dan Akamaludin, 2021, *Manajemen Kinerja Guru*, Makassar: Yayasan Barcode.

Straus dan Corbin, 2003. *Dasar- dasar Penelitian Kualitatif*, Jogjakarta: Daftar Pustaka.

Suharsimi Arikunto, 2006. *Proses Penelitian Pendekatan Praktis*, Jakarta: Rineka Cipta.

Sugiono, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R dan D*, Bandung: Alfa Beta.

Syaifuddin Azwar, 1998. *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka pelajar

Wahjosumijo, 2005. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.



LAMPIRAN 1

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Universitas Islam Indragiri

LAMPIRAN 1

SURAT RISET PENELITIAN LAPANGAN

4 GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU SDIT ALHUSNIYAH ISLAMIC SHCOOLS TEMBILAHAN



UNIVERSITAS ISLAM INDRAGIRI

FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM

Kampus Parit I, Jalan Propinsi Nomor 1. Tembilahan Hulu Indragiri Hillr Propinsi Riau Indonesia
☎ 0853 6330 1314 📠 (0768) 21386 🌐 Laman website: <http://www.unisi.ac.id>

Tembilahan, 03 Juni 2025

Nomor : 459/UNISI/H/XII/2024
Lamp : -
Perihal : Permohonan Penelitian

Kepada Yth.
Kepala Sekolah SDIT
Al-Husniyah Islamic Schools

di-
Tempat

وَالسَّلَامُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللَّهِ وَبَرَكَاتُهُ

Dengan Hormat,

Teriring salam dan do'a kami sampaikan semoga Bapak/Ibu senantiasa dalam keadaan sehat wal'afiyat. Amin.

Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indragiri menerangkan mahasiswa/i tersebut di bawah ini :

NAMA : SITI RAHMALINDA
NIM : 602201010033
Semester : IX (Sembilan)
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam/S1

Adapun informasi dan data yang diperlukan mahasiswa tersebut dipergunakan untuk melengkapi bahan penulisan karya ilmiah/skripsi dengan judul :

"GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SDIT AL HUSNIYAH ISLAMIC SCHOOLS"

Bermaksud mengadakan penelitian lapangan untuk menempuh atau menyusun tugas akhir skripsi dan melengkapi tugas lain nya. Sehubungan dengan hal tersebut diatas, kami mohon izin agar mahasiswa kami dapat diterima dan diberikan data di tempat yang bapak/ibu/sdr pimpin.

Demikian surat ini kami buat agar di gunakan sebagaimana mestinya, atas perkenan dan kerjasama kami ucapkan terima kasih.

وَالسَّلَامُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللَّهِ وَبَرَكَاتُهُ

UNIVERSITAS ISLAM INDRAGIRI
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM



Ilmu Karya Abdi



LAMPIRAN 2

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

LAMPIRAN 2

4 SURAT BALSAN RISET PENELITIAN LAPANGAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU SDIT ALHUSNIYAH ISLAMIC SHCOOLS TEMBILAHAN

ALHUSNIYAH ISLAMIC SCHOOL
SD ISLAM TERPADU ALHUSNIYAH
Alamat: Jl. Lingkar 1 No. 08 RT 16 RW 02 Kelurahan Sungai Beringin
Kecamatan Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir Kode Pos 29214
E-mail: sditalhusniyahtrbh2016@gmail.com Web: alhusniyah.or.id

Nomor : 68/SB/SDIT-ALH/VI/2026
Lampiran : -
Perihal : Balasan Permohonan Penelitian

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam
Universitas Islam Indragiri
di-
Tempat
Dengan hormat,

Menindaklanjuti surat Bapak/Ibu Nomor 459/UNISI/H/IV/2026 tanggal 9 April perihal permohonan penelitian, dengan ini kami menyampaikan bahwa SD Islam Terpadu Alhusniyah memberikan izin kepada:

Nama : SITI RAHMALINDA
NIM : 602201010033
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indragiri

untuk melaksanakan penelitian di SD Islam Terpadu Alhusniyah dengan judul:
"Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SDIT Al Husniyah Islamic Schools"

Pelaksanaan penelitian diharapkan tetap memperhatikan ketentuan yang berlaku di lingkungan sekolah, menjaga ketertiban, serta tidak mengganggu proses kegiatan belajar mengajar. Data yang diperoleh agar digunakan semata-mata untuk kepentingan akademik sesuai dengan tujuan penelitian.

Demikian surat balasan ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Tembilahan, 20 April 2026
Kepala Satuan Pendidikan

NPS. EVY. Salamet Rudi, S.Ag., Gr



LAMPIRAN 3

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.



LAMPIRAN 3

4

Lembaran Instrumen Penelitian

GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU SDIT ALHUSNIYAH ISLAMIC SHCOOLS TEMBILAHAN

Nama Informasi : Ramzul Huda, S.Pd

Jabatan : kepala Sekolah

Waktu wawancara/pukul : Senin, 16 Juni 2025/09.00 WIB

Varibel	Indikator	SubIndikator	Pertanyaan
Kepemimpinan Transformasional	Konsiderasi individu	Mendengarkan dan memahami.	Dalam konteks kepemimpinan Bapak bagaimana Anda memastikan bahwa setiap anggota tim merasa didengarkan dan dipahami dalam proses pengambilan keputusan? Bisakah Anda memberikan contoh konkret tentang situasi di mana Anda berhasil mendengarkan dan memahami kebutuhan atau kekhawatiran seorang anggota tim?
		Membimbing dan melatih	Dalam peran Bapak sebagai kepala sekolah, bagaimana Bapak mendukung

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

2. Pengecualian untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

3. Pengecualian tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.

Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Universitas Islam Indragiri



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
 Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
 Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Universitas Islam Indragiri

		pengembangan individu di antara para guru dan staf? Bisakah Anda memberikan contoh konkret tentang bagaimana Bapak/Ibu membimbing atau melatih mereka untuk mencapai potensi terbaik mereka?
	Membantu tim mencapai aktualitas diri.	Bagaimana Bapak membantu anggota tim untuk memahami dan mencapai potensi terbaik mereka dalam lingkungan kerja?
Stimulasi Interktual	Cerdas.	Bagaimana Bapak mendorong anggota tim untuk berpikir kritis dan kreatif dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi di sekolah?"
	Kratif dan inovatif.	Apa upaya yang Bapak lakukan untuk mendorong tim Bapak/Ibu berinovasi dan menciptakan solusi baru dalam proses pembelajaran di sekolah?



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
 2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
 3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
- Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

	Mendorong tim mempelajari baru dalam menyelesaikan setiap masalah.	Bagaimana Bapak mendorong anggota tim untuk terus belajar dan mencari pengetahuan baru sebagai cara untuk menyelesaikan tantangan yang dihadapi?"
Motivasi inspirasi	Memiliki standar tinggi dalam bekerja dan berkarya	Bagaimana Bapak menetapkan standar tinggi dalam bekerja dan berkarya di lingkungan sekolah, dan bagaimana Bapak/Ibu menginspirasi tim untuk mencapainya?
	Membangkitkan optimism dan antusiasme	Bagaimana Bapak membangkitkan optimisme dan antusiasme di antara anggota tim, terutama saat menghadapi tantangan di sekolah?
	Motivasi dan menginspirasi.	Bagaimana Bapak memotivasi dan menginspirasi anggota tim untuk mencapai tujuan bersama di sekolah?
Pengaruh ideal	Mempunyai Integritas.	Bagaimana Bapak menunjukkan integritas dalam



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

	kepemimpinan di sekolah, dan mengapa hal ini penting bagi Bapak?"
Bisa Menjadi role model	Bagaimana Bapak berusaha menjadi role model bagi anggota tim di sekolah, dan nilai-nilai apa yang Bapak/Ibu harapkan bisa mereka tiru?
Memberi visi dan <i>sense of mission</i>	Bagaimana Bapak menyampaikan visi dan misi sekolah kepada anggota tim agar mereka dapat memahaminya dengan baik?"



Lembaran Instrumen Penelitian

GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU SDIT ALHUSNIYAH ISLAMIC SHCOOLS TEMBILAHAN

Nama : Novita Sari, S.Pd

Jabatan : Guru

Kelas. : V

Waktu wawancara/pukul : 9 Juni 2025, 10.00 WIB

Varibel	Indikator	SubIndikator	Pertanyaan
Kinerja Guru	Indikator	Menyusun Rencana Pembelajaran	Bagaimana menyusun tujuan pembelajaran yang jelas dan terukur untuk tiap pertemuan? Bagaimana menyusun materi dan metode pembelajaran sesuai dengan kompetensi yang harus dicapai.?
		Melaksanakan Pembelajaran	Bagaimana melaksanakan pembelajaran sesuai dengan rencana yang telah dibuat secara efektif.? Bagaimana mengaktifkan partisipasi siswa dan memberikan tugas yang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Universitas Islam Indragiri

			relevan untuk memperdalam materi.?
		Menilai Hasil Belajar Siswa	Bagaimana mengumpulkan dan menganalisis data hasil belajar secara objektif dan sistematis.? Bagaimana menyampaikan hasil penilaian kepada siswa dan pihak terkait secara transparan.?



Lembaran Instrumen Penelitian

GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU SDIT ALHUSNIYAH ISLAMIC SCHOOLS TEMBILAHAN

Nama : Resti Indah Utami
Jabatan : Guru (Wali Kelas)
Kelas : IV
Waktu wawancara/pukul : Jum'at, 13 Juni 2025

Varibel	Indikator	SubIndikator	Pertanyaan
Kinerja Guru	Indikator	Menyusun Rencana Pembelajaran	Bagaimana menyusun tujuan pembelajaran yang jelas dan terukur untuk tiap pertemuan? Bagaimana menyusun materi dan metode pembelajaran sesuai dengan kompetensi yang harus dicapai.?
UU Hak Cipta di Indonesia.		Melaksanakan Pembelajaran	Bagaimana melaksanakan pembelajaran sesuai dengan rencana yang telah dibuat secara efektif.? Bagaimana mengaktifkan partisipasi siswa dan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Universitas Islam Indragiri

			memberikan tugas yang relevan untuk memperdalam materi.?
		Menilai Hasil Belajar Siswa	Bagaimana mengumpulkan dan menganalisis data hasil belajar secara objektif dan sistematis.? Bagaimana menyampaikan hasil penilaian kepada siswa dan pihak terkait secara transparan.?



LAMPIRAN 4

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.



LAMPIRAN 4 DOKUMENTASI

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
 2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
 3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
- Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Universitas Islam Indragiri





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
 2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
 3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
- Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
3. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.



3

BIODATA PENELITI

Peneliti bernama Siti Rahmalinda, lahir di Pekan Kamis, pada tanggal 19 November 2000. Putri pertama dari pasangan bapak Kamarudin dan ibu Rita. Menyelesaikan pendidikan formal SD Negeri 011 Pulau Palas pada tahun 2012, Madrasah Tsanawiyah An-Nur Pulau Palas tahun 2015, Madrasah Aliyah Nergi 01 Indragiri Hilir tahun 2018, dan melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi yaitu Universitas Islam Indragiri dan dapat menyelesaikan pendidikan pada tahun 2026.

Skripsi siti rahmalinda turnitin

ORIGINALITY REPORT

12%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	digilib.uin-suka.ac.id Internet	513 words — 2%
2	etheses.iainkediri.ac.id Internet	478 words — 2%
3	repository.unisi.ac.id Internet	430 words — 2%
4	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet	100 words — < 1%
5	repository.radenintan.ac.id Internet	91 words — < 1%
6	repository.iainpurwokerto.ac.id Internet	88 words — < 1%
7	repository.uin-suska.ac.id Internet	77 words — < 1%
8	repository.upi.edu Internet	73 words — < 1%
9	repository.uinpalopo.ac.id Internet	52 words — < 1%
10	repository.uinsaizu.ac.id Internet	50 words — < 1%
11	imroatin030.wordpress.com Internet	48 words — < 1%
12	etheses.uin-malang.ac.id Internet	47 words — < 1%

13	etd.uinsyahada.ac.id Internet	41 words — < 1%
14	Florida Marselina Neno, Salmun Lilong, Ablonia Liberthina Benat, Yudith Baitanu, Ahmad Husin. "Pengaruh Kepemimpinan Pembelajaran terhadap Budaya Belajar yang Efektif di UPTD SD Negeri Ekam", Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan, 2026 Crossref	36 words — < 1%
15	Hecksa Manora. "PERANAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN", Edification Journal, 2019 Crossref	36 words — < 1%
16	Muhdi Harto, Husnul Madihah. "MANAJEMEN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU", Jurnal Terapung : Ilmu - Ilmu Sosial, 2025 Crossref	34 words — < 1%
17	Safitri, Muthia Dewi. "Implementasi Program Tahfiz Camp dalam Membentuk Karakter Disiplin Siswa di MI Modern Satu Atap Al Azhary Lesmana Kecamatan Ajibarang Kabupaten Banyumas.", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia) ProQuest	34 words — < 1%
18	Sari, Sofa Mei Ika. "Implementasi Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Berbsis Kurikulum Merdeka di smk Negeri 1 Banyumas dan smk Negeri 2 Purwokerto.", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia) ProQuest	33 words — < 1%
19	eprints.uny.ac.id Internet	33 words — < 1%
20	repository.usd.ac.id Internet	32 words — < 1%
21	Puspita, Ersintha Sapta. "Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Implementasi Program Sekolah Adiwiyata di Man 1 Cilacap", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia) ProQuest	31 words — < 1%
22	Sarjono. "Kepuasan Kerja Guru Pada Lembaga Paud Islam di Kabupaten Cilacap (Studi Komparatif Pada TK IT Insan Kamil dan RA AL Barokah Cisumur Kecamatan Gandrungmangu).", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia) ProQuest	30 words — < 1%

23	repository.uindatokarama.ac.id Internet	30 words — < 1%
24	zombiedoc.com Internet	30 words — < 1%
25	repository.iainpalopo.ac.id Internet	29 words — < 1%
26	bagawanabiyasa.wordpress.com Internet	27 words — < 1%
27	Turohmah, Farida. "Implementasi Etika Perspektif Imam Al Ghazali Dalam Strategi Pembelajaran Guru pai di smk Farmasi Majenang Kabupaten Cilacap.", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia) ProQuest	26 words — < 1%
28	Atun, Ariani. "Transformasi Asset - Based Community Development (ABCD) Dalam Meningkatkan Output Pada Pendidikan Menengah Kejuruan di SMK Muhammadiyah 2 Ajibarang Banyumas.", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia) ProQuest	25 words — < 1%
29	Christanti, Andi Dwinamurti. "Pengembangan Kompetensi Guru Pada Program one Week one Service di SMP Muhammadiyah Rawalo Banyumas.", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia) ProQuest	24 words — < 1%
30	eprints.iainu-kebumen.ac.id Internet	24 words — < 1%
31	es.scribd.com Internet	24 words — < 1%
32	eprints.walisongo.ac.id Internet	22 words — < 1%
33	repository.ar-raniry.ac.id Internet	22 words — < 1%
34	Rully Setianto, Sukarman Sukarman, Mustaqim Mustaqim. "Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kepercayaan Masyarakat", Jurnal Pendidikan Tambusai, 2026 Crossref	20 words — < 1%

35	repository.umsu.ac.id Internet	20 words — < 1%
36	Nugroho, Sapto Sri. "Manajemen Kurikulum Terpadu Berbasis Karakter Religius di SMP Negeri 8 Purwokerto.", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia) ProQuest	19 words — < 1%
37	Siti Li'anatuz Zuhro, Imelda Dian. "Analysis of Visionary Leadership of School Principals to Improve Teacher Performance in Learning", Indonesian Journal of Innovation Studies, 2026 Crossref	19 words — < 1%
38	Surya Wijaya. "Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dasar Di Sukoharjo", Elementary Education Journal, 2023 Crossref	18 words — < 1%
39	pdfcoffee.com Internet	18 words — < 1%
40	digilib.uinkhas.ac.id Internet	17 words — < 1%
41	repositori.uma.ac.id Internet	17 words — < 1%
42	MISBAHUDDIN MISBAHUDDIN. "KOMPETENSI GURU DALAM MENANAMKAN NILAI-NILAI AKHLAK MULIA DALAM PEMBELAJARAN PAI DI SEKOLAH", DIDAKTIKA, 2019 Crossref	16 words — < 1%
43	Solikhun Solikhun, Fitri Rahayu, Icmi Gusfirullah. "Strategi Pendekatan Supervisi Pendidikan Kepala Sekolah dalam Pembinaan Kinerja Guru di MTs Hidayatullah Bintan", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2025 Crossref	15 words — < 1%
44	Firdiansyah Alhabsyi, Sagaf S. Pettalongi, Wandu Wandu. "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru", Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan, 2022 Crossref	14 words — < 1%
45	Tufando, Pebru Alim. "Implementasi Proyek Penguatan Profil Pelajar Pancasila (P5) dan Relevansinya Terhadap Internalisasi Karakter Islami Peserta Didik Sekolah Menengah Atas di Kecamatan Karanganyar	14 words — < 1%

-
- 46 digilib.iain-palangkaraya.ac.id 14 words — < 1%
Internet
-
- 47 Akhmadiyanto, Salim. "Manajemen Pembelajaran Sejarah Indonesia: Membangun Wawasan Kebangsaan dan Sikap Nasionalisme Siswa Pada Kurikulum Merdeka di Man 1 Banyumas", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia) 12 words — < 1%
ProQuest
-
- 48 Siti Khalijah Simanjuntak, Yusuf Hadijaya, Neliwati Neliwati. "Manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja guru di sekolah menengah kejuruan swasta", Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia, 2024 12 words — < 1%
Crossref
-
- 49 Wiwit Budi Setiawan, Pratama Avriyansyah, Ichwanul Taufik, Tasmin Hadi, Abdul Hamid. "Implementasi Manajemen Mutu Terpadu (MMT) Terhadap Prestasi Belajar Siswa di MTs Roudlotul Huda Purwosari", Journal of Innovative and Creativity (Joecy), 2026 11 words — < 1%
Crossref
-
- 50 digilibadmin.unismuh.ac.id 11 words — < 1%
Internet
-
- 51 docobook.com 11 words — < 1%
Internet
-
- 52 mediakaltim.com 11 words — < 1%
Internet
-
- 53 ouci.dntb.gov.ua 11 words — < 1%
Internet
-
- 54 Fernando, Frendi. "Efektivitas Qur'anic Forgiveness Therapy Berbasis Q.S. Ali Imran Ayat 159 Dalam Meningkatkan Regulasi Emosi Anak Binaan di Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA) Kutoarjo Kabupaten Purworejo", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia), 2025 10 words — < 1%
ProQuest
-
- 55 Mukaromah, Nisa'ul. "Transformasi Kurikulum Pesantren di era Digital (Studi di Pondok Pesantren Darussalam Purwokerto dan 10 words — < 1%

-
- 56 Pangestu, Anik Mukti Dwi. "Profesionalisme Kepala Paud Laki-Laki Dalam Penyelenggaraan Paud di RA Perwanida Tamansari Karanglewas Banyumas.", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia) 10 words — < 1%
ProQuest
-
- 57 [core.ac.uk](#) 10 words — < 1%
Internet
-
- 58 [eprints.unwahas.ac.id](#) 10 words — < 1%
Internet
-
- 59 [jpfis.unram.ac.id](#) 10 words — < 1%
Internet
-
- 60 [rey.id](#) 10 words — < 1%
Internet
-
- 61 Asrarul Mufidah, Agus Salam, Syahru Ramadhan. "Penerapan Budaya Positif Sekolah Melalui Program Sekolah Ramah Anak Di TK Negeri 23 Dodu", JURNAL ARMADA PENDIDIKAN, 2025 9 words — < 1%
Crossref
-
- 62 Cintia Fraditha Setia Diningrum Setia Diningrum, Puspa Juwita, Osa Juarsa. "STUDI DESKRIPTIF KOMPETENSI PEDAGOGIK GURU MEMBUAT PENILAIAN AFEKTIF PADA PEMBELAJARAN PPKN di KELAS V SDN 02 KOTA BENGKULU", Jurnal Kajian Pendidikan Dasar (Kapedas), 2022 9 words — < 1%
Crossref
-
- 63 Kamali, Moh. "Implementasi Pembelajaran Terpadu Berbasis Karakter Religius di SMP it Boarding School Harapan Bunda Purwokerto.", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia) 9 words — < 1%
ProQuest
-
- 64 Karuniawan, ling Ilham. "Implementasi Pembelajaran Pendidikan Agama Islam dan Budi Pekerti Dalam Membentuk Karakter Disiplin dan Peduli Lingkungan di SMA Negeri 1 Ajibarang Banyumas.", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia) 9 words — < 1%
ProQuest
-
- 65 Rinto Pardika, Leny Marlina, Maryance Maryance. "Strategi Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Minat Baca Peserta Didik di Sekolah 9 words — < 1%

-
- 66 [aloha.academy](#) 9 words — < 1%
Internet
-
- 67 [repository.unismabekasi.ac.id](#) 9 words — < 1%
Internet
-
- 68 [www.ipb.ac.id](#) 9 words — < 1%
Internet
-
- 69 Agus Sutomo, Ngasbun Egar. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK", *Andragogi: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 2025
Crossref
-
- 70 Dudiyono. "Strategi membangun moderasi beragama di Sekolah (studi kasus pada guru Pendidikan Agama di SMA se-Kabupaten Banyumas)", *Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia)*, 2024
ProQuest
-
- 71 Ivon Mukaddamah. "Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru: Studi Kasus di Sekolah Dasar", *AL-MIKRAJ Jurnal Studi Islam dan Humaniora (E-ISSN 2745-4584)*, 2024
Crossref
-
- 72 Sutarsih, Endang. "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Jaminan Fidusia Dalam Perjanjian Murabahah Di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Suriyah Cilacap.", *Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia)*
ProQuest
-
- 73 Ulum, Afif Saeful. "Manajemen Strategi Fundraising Lembaga Amil Zakat Dalam Meningkatkan Dana Zakat, Infaq, dan Shadaqah (Studi Komparatif Baznas, dan Laz di Purwokerto, Banyumas).", *Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia)*
ProQuest
-
- 74 [david-guterres.blogspot.com](#) 8 words — < 1%
Internet
-
- 75 [dspace.uui.ac.id](#) 8 words — < 1%
Internet

76	eprints.unm.ac.id Internet	8 words — < 1%
77	idr.uin-antasari.ac.id Internet	8 words — < 1%
78	journal.uinsgd.ac.id Internet	8 words — < 1%
79	lib.unnes.ac.id Internet	8 words — < 1%
80	lombokfokus.com Internet	8 words — < 1%
81	lpjm.abulyatama.ac.id Internet	8 words — < 1%
82	repository.metrouniv.ac.id Internet	8 words — < 1%
83	repository.radenfatah.ac.id Internet	8 words — < 1%
84	repository.ub.ac.id Internet	8 words — < 1%
85	repository.uinjambi.ac.id Internet	8 words — < 1%
86	repository.uinsi.ac.id Internet	8 words — < 1%
87	www.koran-jakarta.com Internet	8 words — < 1%
88	Faqihudin, Ahmad Muzajjad. "Manajemen Program Tahfidz Al-Qur'an di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kudus", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia) ProQuest	7 words — < 1%
89	Kurniawan, Dena. "Manajemen Program Tahfizul Qur'an Di Mustawa Awwal Pondok Pesantren Modern Darul Qur'an Al-Karim Baturraden Kabupaten Banyumas", Institut Agama Islam Negeri Purwokerto (Indonesia), 2022	7 words — < 1%

-
- 90 Muttaqin, Anwar. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Masa Pandemi COVID 19 Di Sdit Harapan Bunda Purwokerto", Institut Agama Islam Negeri Purwokerto (Indonesia), 2022
ProQuest 7 words — < 1%
-
- 91 Nardina Salsabila, Margo Purnomo, Ratih Purbasari. "Dinamika Intrapreneurship di Perusahaan Denim Earthy Genova: Suatu Pendekatan Kualitatif", Bahtera Inovasi, 2024
Crossref 7 words — < 1%
-
- 92 S., Dimas Indianto. "Pendidikan Islam Nusantara: Kajian Filosofis Dalam Serat Centhini Karya Susuhunan Pakubuwana V.", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia)
ProQuest 7 words — < 1%
-
- 93 Widyatmike Gede Mulawarman, Ambar Putri Srihandari. "Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan: Analisis Model CIPP", Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal, 2021
Crossref 7 words — < 1%
-
- 94 Yuli Rahmawati, Peter Charles Taylor. "Empowering Science and Mathematics for Global Competitiveness", CRC Press, 2019
Publications 7 words — < 1%
-
- 95 must-august.blogspot.com
Internet 7 words — < 1%
-
- 96 Mahmud, Amir. "Manajemen Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Berbasis Karakter Di Madrasah Aliyah Wathoniyah Islamiyah Kebarongan Kemranjen Banyumas", Institut Agama Islam Negeri Purwokerto (Indonesia), 2022
ProQuest 6 words — < 1%
-
- 97 Purwanto, Guntur Dwi. "Inovasi Pendidikan Vokasi Pada Sekolah Menengah Kejuruan Berbasis Pesantren di Kabupaten Cilacap.", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia)
ProQuest 6 words — < 1%
-
- 98 Santi Susanti, Bukman Lian, Yenny Puspita. "Implementasi Strategi Kepala Sekolah dalam Penguatan Pendidikan Karakter Peserta Didik", Jurnal Pendidikan Tambusai, 2020
Crossref 6 words — < 1%

99 Three, Ermit. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Manajemen Stres Guru terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Ajibarang.", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia)
ProQuest

6 words — < 1%

100 www.jurnal.unsyiah.ac.id
Internet

6 words — < 1%

EXCLUDE QUOTES	ON
EXCLUDE BIBLIOGRAPHY	ON

EXCLUDE SOURCES	OFF
EXCLUDE MATCHES	OFF