

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pendidikan menanamkan prang sentral dalam membentuk komunitas berkelanjutan yang berkembang sebagai pilar utama pengembangan sumber daya manusia, lembaga pendidikan bertanggungjawab untuk meningkatkan kualitas pendidikan, pembelajaran dan pengembangan pribadi. Di zaman dinamika dan kompleksitas global, persyaratan bagi lembaga untuk mencapai adaptasi dan mencapai standar kinerja yang inovatif dan lebih tinggi.¹

Pemimpin atau *leadership* sebagai pengontrol organisasi yang sangat penting untuk mempromosikan organisasi, sehingga peran kepala ditelkankan ketika membahas kemajuan organisasi. Kepemimpinan atau *leadership* suatu organisasi memiliki kelengkapan terlintas karena digunakan sebagai instrumen untuk melaksanakan kepemimpinan². Pemimpin atau *leadership* juga dapat digambarkan sebagai seorang supir yang membawa penumpangnya kemanapun supir tersebut dituju sama halnya dengan seorang pemimpin atau *leadership* yang memimpin staf yang bekerja di lembaga tersebut.

¹ Bashori, H. (2019) Kepemimpinan transformasional kyai pada lembaga pendidikan islam. Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan, 3(2).

² Ara Hidayat dan Imam Machali, Pengelolaan Pendidikan, (Yogyakarta: Penerbit Kaukaba, 2012), hlm. 87.

Pelompok atau *leadership* ini adalah contoh yang harus dilakukan serta dapat diikuti secara sadar, karena dapat memengaruhi organisasi atau lembaga yang dipimpinnya³. Karena kedudukan seorang pemimpin dalam sebuah organisasi memiliki peran yang sangat sentral. Maka, tanpa adanya seorang pemimpin atau *leadership* dalam sebuah organisasi, organisasi tersebut tidak akan maju ataupun berkembang dengan baik dan bahkan bisa saja tidak berjalan selangkah pun sebuah organisasi atau lembaga. Organisasi atau lembaga akan mampu maju dan berkembang ataupun terpuruk tergantung dari kualitas seorang pemimpin atau *leadership*.

Seorang pemimpin atau *leadership* yang baik harus dapat menunjukkan hal-hal berikut: Pertama, Menunjukkan sikap selalu rendah hati, tidak sombong, bersedia mendengar masukan dari bawahan secara baik serta dapat menanggapi informasi dengan sikap cerdas dan pintar. Kedua, pemimpin atau *leadership* juga harus seperti wasit yaitu seorang pemimpin bisa bersikap adil, sebagai wasit kepada bawahan dalam menilai setiap situasi ataupun kondisi tanpa membeda-bedakan. Ketiga, bertindak sebagai distributor komunikasi. Dengan kata lain, kepala atau *leadership* selalu menjadi pusat komunikasi untuk menyampaikan ulupayanya dan kelinginannya, tetapi ia juga sensitif untuk mendapatkan informasi dari bawahannya.⁴

³ Husaini Usman, Manajemen (Teori,Praktik dan Riset Pendidikan), (Jakarta: PT. Bumi Aksara, Edisi Ke-4, 2014), hlm. 307.

⁴ Pendi Susanto, Produktivitas Sekolah (Teori Untuk Praktik di Tingkat Satuan Pendidikan), (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 126.

Sekolah umumnya dapat mencapai tujuan karena menggunakan kemampuan manajemennya sehingga diperlukan seorang yang dapat memimpin sebuah organisasi. Oleh karena itu, kemampuan dari seorang pemimpin atau *leadership* ditunjukkan ke arah di mana ia dibawa, terlepas dari apakah instruksi telah berkembang atau tidak. Maka untuk itu pemimpin atau *leadership* sangat penting dalam memiliki pengetahuan tentang peraturan-peraturan yang harus ada di sebuah organisasi atau lembaga.

Sebagai sebuah organisasi, sekolah dapat didefinisikan sebagai pembelajaran proses di tempat atau sistem untuk mencapai tujuan pendidikan. Kedua, ada lebih dari dua orang dengan kolaborasi. Artinya, organisasi dibentuk untuk kolaborasi untuk mencapai tujuan bersama. Ketiga, tugas tidak dapat dicapai karena tidak ada efek keseluruhan, efisiensi, atau produktivitas. Keempat, kolaborasi berarti bahwa organisasi atau kesiapan untuk bekerja sama dari kolaborasi⁵. Dengan demikian dijelaskan bahwa sekolah atau pun organisasi harus dipimpin oleh orang yang benar-benar mengerti arti dari sebuah konsultasi manajemen dan kepemimpinan.

Realitas saat ini adalah bahwa dari banyak sekolah dengan kinerja belajar masih rendah, dan kurangnya disiplin dari guru dan siswa. semula ini adalah gambaran masalah kepala sekolah, dan masih belum cukup untuk mengizinkan anggota atau karyawan. Pemimpin ini

⁵ ra Hidayat dan Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan*,..... hlm. 60

sehingga dapat mengelola sumber daya yang ada secara efektif dan efisien disekolah untuk mencapai tujuan pendidikan yang direncanakan. Oleh karena itu, diperlukan oleh kepala sekolah yang dapat mengubah manajemen seluruh sekolah, dan dapat dimungkinkan untuk meningkatkan sehingga dapat berkontribusi sesuai dengan tujuan.

Pemimpin atau *leadership* yang berorientasi pada *transformational* memiliki visi yang luas dan berfokus pada perbaikan serta pengembangan institusi, tidak hanya untuk saat ini tetapi juga untuk masa depan. Pemimpin transformational (*transformational leadership*) berfungsi sebagai penggerak perubahan dan berperan sebagai pemulih, yaitu mereka yang berkontribusi untuk mengubah sistem menjadi kondisi yang lebih baik.⁶ Pola kepemimpinan *transformational* (*Transformational Leadership*) dapat menjadi alternatif yang ideal bagi seorang kepala sekolah untuk memimpin dan meningkatkan kualitas lembaga pendidikan ke arah yang lebih baik. Peningkatan kualitas dapat dicapai secara efektif jika seorang pemimpin mampu mengubah kinerja serta kinerja timnya menjadi suatu dorongan, yang merupakan sebuah perubahan.⁷ Pemimpin yang bersifat *transformational* terus-menerus mengeksplorasi gagasan-gagasan dan model-model baru dalam melaksanakan tugas. Mereka menginspirasi orang di sekitar mereka untuk berinovasi, dan tidak pernah secara terbuka mengkritik pengikut mereka. Keempatnya

⁶ Aan Komariah dan Cepi Triatna, *Visioner Leadership Menuju Sekolah Efektif*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm. 78

⁷ Sudarwan Danim dan Suparno, *Manajemen dan Kepemimpinan Transformational Kekepalasekolahan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hlm. vi.

adalah Pelrtimbangan Individul. Pelmimpin yang memiliki gaya kelpelmimpinan *transformasional* (*Transformasional Leadership*) sellalul melmpelrhatikan kelbultuhan selrta potelnsi dari pelngikult melrelka agar dapat telruls belrkelmbang. Sellain itul, melrelka julga belrulpaya melnciptakan lingkulngan yang melndulkulng, di mana pelrbeldaan antar individul dihargai. Pelmimpin *transformasional* (*Transformasional Leadeship*) selcara konsisteln melnjalin hulbulngan delngan pelngikult atau bawahan dan pelka telrhadao masalah yang dihadapi masing-masing individul.

Belrdasarkan pelmelriksaan yang dilakukan, MI PUII Pogorsari melrulpakan salah satu selkolah Madrasah Ibtidaiyah di Kelcamatan Kawali Kabupaten Ciamis yang telah melngadopsi prinsip-prinsip kelpelmimpinan *transformasional* (*transformasional Leadership*) dalam pelngellolaan organisasinya. Namuln telmikian, dalam implemelntasinya, kelpala selkolah melnghadapi belrbagai tantangan dan hambatan yang melncelrminkan adanya kelselnjangan antara kelpelmimpinan *transformasional* (*Transformasional Leadership*) delngan relalitas pellaksanaannya di lapangan. Kondisi ini kelmuldian, melnunjulukkan bahwa ulpaya pelrubahan organisasi yang diharapkan bellulm selpelnulhnya dapat telrwuljuld selcara optimal. Dalam kontelks ini, melnjadi pelnting ulntulk melngkaji lelbih dalam seljaulh mana kelpelmimpinan *transformasional* (*Transformasional Leadership*) yang ditelrapkan oleh kelpala MI PUII Pogorsari sehingga mampul melmbelrikan pelrubahan telrhadao pelningkatan kinelrja dan keldisiplinan gulrul selbagai uljulng tombak pellaksanaan prosels pelndidikan. Melnulrult

Hasibuan (2017) dalam Mengatakan bahwa, kedisiplinan merupakan salah satu fungsi utama dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, yang berhubungan erat dengan kemampuan pegawai untuk bekerja secara teratur. Kedisiplinan terdiri dari perilaku pegawai yang melaksanakan tugas dengan penuh kesiungguhan serta mematuhi aturan secara sadar, yang didorong oleh motivasi internal.⁸

Terdapat berbagai faktor yang memengaruhi kinerja dan kedisiplinan guru, salah satunya adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah. Kepemimpinan *transformatif* (*Transformational Leadership*), dalam hal ini, menjadi faktor penting yang dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja guru. Apabila kepemimpinan *transformatif* (*Transformational Leadership*) tidak diimplementasikan secara optimal, maka hal tersebut dapat berdampak negatif terhadap tingkat kedisiplinan dan kinerja guru maupun staf, yang pada akhirnya menurunkan kualitas manajemen sekolah secara keseluruhan (Fadhilah & Abulbakar, 2020: 206; Dalam, Sari, 2024). Mengacu pada tujuan penelitian ini, diharapkan studi ini dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam pengembangan organisasi pendidikan, khususnya dalam memperkaya peran kepemimpinan sekolah dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kompetitif. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan pada analisis implementasi kepemimpinan *transformatif* (*transformatif leadership*) di MI PUII

⁸ Hasibuan, Malayu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Pogorsari, selrta idelntifikasi hambatan-hambatan yang mulncull dalam pellaksanaannya, telrultama dalam kaitannya delngan pelningkatan kinelrja dan keldisiplinan gulrul.

Dalam konteks pendidikan dasar berbasis agama seperti MI, kepemimpinan *transformasional* (*transformasional leadership*). memiliki implikasi yang jauh bukan hanya sekadar fungsi manajerial. Implementasi gaya kepemimpinan ini dapat menentukan arah perkembangan lembaga, sebab kepemimpinan *transformasional* (*transformasional leadership*). Berperan menanamkan visi yang jelas, membangun semangat kolektif, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Kepala madrasah yang mampu menerapkan kepemimpinan *transformasional* (*transformasional leadership*). tidak hanya mendorong peningkatan kinerja dan kedisiplinan guru semata, tetapi juga memperkuat komitmen bersama untuk mencapai tujuan lembaga. Dengan demikian, praktik kepemimpinan ini berimplikasi langsung pada kualitas pembelajaran, kultur organisasi, dan bahkan reputasi madrasah di tengah masyarakat.

Lebih jauh, implementasi kepemimpinan *transformasional* di MI PUI Pogorsari penting dikaji karena membawa implikasi strategis bagi peningkatan kinerja guru. Guru sebagai ujung tombak pendidikan akan lebih termotivasi ketika kepala madrasah tidak hanya memberi instruksi, tetapi juga menginspirasi dan mengajak mereka untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Implikasi implementasi kepemimpinan ini dapat terlihat dalam

peningkatan motivasi intrinsik guru, munculnya inovasi dalam metode pembelajaran, serta terbentuknya rasa memiliki terhadap visi lembaga. Dengan kata lain, kepemimpinan *transformatif* yang diimplementasikan secara konsisten dapat memperkuat fondasi internal madrasah melalui pengelolaan sumber daya manusia yang lebih partisipatif dan kolaboratif.

Selain itu, implikasi kepemimpinan *transformatif* tidak hanya menyentuh aspek individual guru, tetapi juga aspek kelembagaan. Ketika kepala madrasah menanamkan budaya kerja berbasis disiplin, dialog terbuka, dan penghargaan atas prestasi, maka yang terbentuk bukan sekadar peningkatan kinerja guru, melainkan juga penguatan kultur organisasi secara menyeluruh. Kultur madrasah yang demikian akan menjadi modal sosial yang bernilai, karena mampu menciptakan suasana belajar yang kondusif bagi siswa serta memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap lembaga. Dengan demikian, implementasi kepemimpinan *transformatif* (*transformatif leadership*) dapat dipahami sebagai instrumen pembentukan identitas kelembagaan yang lebih berorientasi pada mutu dan keberlanjutan.

Secara akademis, penelitian ini memiliki implikasi dalam memperkaya literatur kepemimpinan pendidikan Islam. Kajian tentang kepemimpinan *transformatif* di lembaga pendidikan Islam masih relatif terbatas, terutama pada konteks Madrasah Ibtidaiyah yang menghadapi keterbatasan sarana, prasarana, maupun sumber daya manusia. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam memahami bagaimana

kepemimpinan *transformatif* tetap relevan dan efektif meskipun dalam kondisi terbatas. Sementara secara praktis, penelitian ini memberikan pelajaran penting bahwa gaya kepemimpinan yang berorientasi pada visi, inovasi, motivasi, dan komitmen kolektif dapat menjadi strategi peningkatan mutu pendidikan Islam yang dapat ditiru oleh lembaga lain.

Dengan demikian, fokus penelitian pada implementasi kepemimpinan *transformatif* (*transformatif leadership*) di MI PUI Pogorsari tidak hanya menguraikan bagaimana gaya kepemimpinan tersebut diterapkan, tetapi juga bagaimana implikasinya terhadap peningkatan kinerja dan kedisiplinan guru, dan penguatan kultur organisasi madrasah. Penelitian ini diharapkan menjadi pijakan konseptual maupun praktis bagi pengembangan kepemimpinan pendidikan yang lebih efektif dan kontekstual di Indonesia.

B. Fokus Penelitian

Penelitian mengambil fokus penelitian berdasarkan paparan diatas, yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi *transformatif leadership* serta hambatan yang dihadapi ketika menerapkan *transformatif leadership* dalam meningkatkan kinerja dan disiplin guru MI PUI Pogorsari ?
2. Bagaimana implikasi implementasi *transformatif leadership* dalam meningkatkan kinerja dan disiplin guru di MI PUI Pogorsari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan fokus penelitian tersebut, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana implementasi transformasional leadership serta hambatan yang dihadapi ketika menerapkan transformasional leadership dalam meningkatkan kinerja dan disiplin guru MI PUI Pogorsari ?
2. Bagaimana implikasi implementasi transformasional leadership dalam meningkatkan kinerja dan disiplin guru di MI PUI Pogorsari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis ?

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Selbagai saran untuk memperluas pengetahuan peneliti khususnya dan orang yang berinteraksi langsung dengan pendidikan pada umumnya tentang *transformasional leadership* terhadap kinerja dan disiplin di MI PUI Pogorsari, serta dapat digunakan sebagai bahan kajian untuk penelitian berikutnya.

2. Manfaat Praktis

Selbagai bahan pertimbangan bagi berbagai pihak yang terlibat atas penelitian yang dilakukan di MI PUI Pogorsari .

- a. Bagi madrasah, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan atau pertimbangan pengambilan keputusan dalam



pelmbinaan dan pengembangan mult *transpormasional leladelrsip* terhadap kinerja dan disiplin guru.

- b. Bagi kepala sekolah, sebagai bahan masukan dalam meningkatkan kinerja guru melalui pentingnya *transpormasional leladelrship*. Selain itu penelitian ini berguna bagi para guru untuk selalu meningkatkan kinerja dan disiplin .

E. Penelitian Terdahulu Dan Orisinalitas Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti bertujuan menguraikan beberapa kajian atau jurnal yang berkaitan dengan judul tesis ini sebagai berikut :

1. Delwi Nurhasanah Nasution (2023). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana implementasi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah UIPT SPF SD Negeri 101776 Sampali. Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dan dianalisa dengan pendekatan analisis deskriptif yakni menggambarkan implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah di UIPT SPF SD Negeri 101776 Sampali. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan studi dokumen. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa pelaksanaan kepemimpinan transformasional kepala sekolah sudah berjalan dengan baik tetapi masih belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari kepala sekolah mampu membangun semangat kebersamaan dan kedisiplinan serta memotivasi para guru dan

karyawan untuk bekerja secara optimal. Kepala sekolah berani melakukan perubahan melalui tindakan-tindakan yang kreatif dan inovatif dan mampu membangunkan kesadaran berorganisasi pada guru dan karyawan dengan mengembangkan sikap rasa memiliki dan rasa bertanggung jawab.

2. Mulhammad Rahlil (2024). Penelitian ini berjudul untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah dasar di Kabupaten Aceh Utara. Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan model studi multi kasus yang melibatkan dua sekolah dasar sebagai subjek penelitian. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara mendalam dengan kepala sekolah, guru, dan staf administrasi, serta dokumentasi terkait. Analisis data dilakukan secara induktif untuk mengidentifikasi pola dan tema yang berkaitan dengan implementasi kepemimpinan transformasional dan dampaknya terhadap kualitas pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala sekolah berperan signifikan dalam meningkatkan motivasi guru, mengembangkan kompetensi profesional, serta menciptakan lingkungan belajar yang kolaboratif dan inovatif. Selain itu, ditemukan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat membantu sekolah mencapai peningkatan hasil belajar siswa. Namun, implementasi kepemimpinan transformasional berbeda di setiap sekolah, tergantung pada konteks

dan karakteristik masing-masing. Kesimpulannya, kepemimpinan transformasional kepala sekolah merupakan faktor kunci dalam mencapai peningkatan mutu pendidikan di sekolah dasar. Penelitian ini memberikan implikasi bagi pengembangan program pelatihan kepemimpinan bagi kepala sekolah untuk mendukung peningkatan kualitas pendidikan secara berkelanjutan.

3. Nanang Muliyanto (2022). Dalam jurnalnya penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan menggunakan metode observasi yaitu menerima segala data yang didapat dari pengamatan dan catatan secara sistematis terhadap fenomena yang diselidiki, metode wawancara yaitu menerima data dengan jalan komunikasi dengan sumber data secara langsung, serta metode dokumentasi yakni pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen. Sedangkan dalam analisis data peneliti menggunakan teknik Triangulasi yakni peneliti menggali dan sebanyak-banyaknya dari sumber penelitian kemudian data yang didapat digali kembali kepada responden lain yang terkait, sehingga data yang sudah didapat betul-betul valid. Dengan menggunakan teknik analisis triangulasi data hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi kepemimpinan kepala SDN Magetan 1 dalam meningkatkan kinerja guru dan karyawan menggunakan pola kepemimpinan transformasional. Yaitu seorang pemimpin yang memiliki karakter khusus yaitu: (1). idealisasi pengaruh, perilaku yang menghasilkan rasa hormat (respek)

dan rasa percaya diri (trust) dari orang yang dipimpinnya. (2). inspirational motivation, telcermin dalam perilaku yang senantiasa menyediaan tantangan bagi pekerjaan yang dilakukan staf dan memperhatikan makna pekerjaan bagi staf. (3). intellectual stimulation, yaitu pemimpin yang mempraktikkan inovasi-inovasi. (4). Individualized consideration, pemimpin merefleksikan dirinya sebagai seorang yang penuh perhatian dalam mendengarkan dan tindak lanjut keluhan, ide, harapan-harapan, dan segala masukan yang diberikan staf. Kesimpulan tersebut bisa dibuktikan melalui hasil wawancara dengan kepala sekolah dan responden terkait yaitu guru dan karyawan sekolah.

4. Trisnawati (2024). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi/penerapan gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru di jenjang MA. Kepala madrasah selaku pemimpin memberikan banyak pengaruh terhadap keberlangsungan mutu pendidikan di madrasah. Guru sebagai pendidik memiliki peran penting dalam berkomunikasi dan memberikan pelayanan pada siswa. Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan mengumpulkan data melalui beberapa teknik seperti wawancara, dokumentasi serta observasi lapangan. Data yang terkumpul selanjutnya di reduksi sesuai dengan fokus penelitian, dianalisa dan ditarik kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah di MAN 5 Tasikmalaya

menunjukkan dampak positif pada perilaku dan kinerja guru. Dengan menerapkan nilai-nilai kepemimpinan transformasional, motivasi guru untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme meningkat dengan diikutsertakan dalam berbagai kegiatan rutin madrasah, pemberian kesempatan pada guru untuk berpendapat dan mengarahkan guru dalam bekerja memberikan dampak positif terhadap perilaku guru.

5. Virda Oktaviani Santoso (2024). Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji implementasi kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Amal Mullia 2 Kabupaten Bogor. Kepemimpinan transformasional yang diterapkan mencakup empat aspek utama: motivasi, stimulasi intelektual, perhatian individual, dan pengaruh idealis. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif, dengan pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah yang mampu memotivasi guru, memberikan stimulasi intelektual, serta memberikan perhatian individual yang memadai, dapat meningkatkan kinerja guru secara signifikan. Penerapan kepemimpinan transformasional ini juga terbukti berpengaruh positif terhadap kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa. Kesimpulannya, kepemimpinan transformasional kepala sekolah sangat efektif dalam mendorong peningkatan kinerja guru,

yang pada gilirannya akan berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan di sekolah tersebut.

6. Didi Kriswanto (2023) Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana kontribusi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Penelitian ini menggunakan metode studi literatur. Dalam penelitian studi literatur ini ada beberapa kriteria sebagai berikut: 1) Studi literatur membahas kaitannya dengan kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di Sekolah dasar; 2) Artikel yang dipublikasikan dalam kurun waktu 10 tahun dari tahun 2012-2022; 3) Studi literatur berupa hasil dari penelitian empiris, bukan dari hasil studi literatur; 4) Sumber literatur diambil dari database online yang dapat diakses secara gratis melalui science direct, google scholar, dan open knowledge maps; 5) Kata kunci pencarian literatur yang dijadikan sumber yaitu kepemimpinan transformasional (transformational leadership) dan motivasi kerja guru (teacher work motivation). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berkontribusi besar dalam meningkatkan motivasi kerja guru di Sekolah dasar. Ada 4 dimensi kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang berkontribusi dalam meningkatkan motivasi kerja guru yang meliputi: Idealized Influence, Individualized consideration, Intellectual stimulation, dan Inspirational motivation. Dengan demikian, semakin baik kepemimpinan transformasional kepala sekolah, semakin tinggi motivasi kerja guru secara keseluruhan.

7. Slamet Riyadi (2025). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui pendekatan studi literatur. Gaya kepemimpinan transformasional dipandang sebagai pendekatan yang efektif dalam menghadapi tantangan pendidikan modern karena mampu membangkitkan semangat kerja, memperkuat profesionalisme guru, serta menciptakan budaya kerja yang kolaboratif dan inovatif. Penelitian ini menelaah berbagai sumber jurnal ilmiah nasional yang relevan dan terbit dalam lima tahun terakhir. Hasil kajian menunjukkan bahwa kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional cenderung berhasil meningkatkan motivasi kerja, keterlibatan guru dalam proses pendidikan, serta membangun lingkungan kerja yang mendukung pencapaian kinerja optimal. Empat dimensi utama kepemimpinan transformasional pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual-menjadi kunci dalam mendorong guru untuk berkembang secara profesional dan pribadi. Selain itu, hasil literatur juga menunjukkan bahwa implementasi gaya kepemimpinan ini efektif di berbagai konteks, baik di sekolah kota maupun di daerah pedesaan, termasuk di sekolah inklusi. Penelitian ini menegaskan pentingnya kepemimpinan yang berorientasi pada perubahan dan pengembangan sumber daya manusia sebagai salah satu strategi peningkatan mutu pendidikan. Oleh karena itu, penting bagi kepala sekolah untuk terus mengembangkan kapasitas kepemimpinan transformasional guna menjawab tantangan pendidikan masa kini.

Tabel 1.1

Penelitian Terdahulu dan Orisinalitas Penelitian

No.	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitan Penelitian
1.	Dewi Nurhasana h Nasution (2023)	Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Di UPT SPF SD Negeri 101776 Sampali	a. Topik Implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah b. Peneliti an Kualitatif	Menekankan pada Peningkatan mutu sekolah sedangkan peneliti menekankan pada meningkatkan kinerja dan disiplin guru	
2	Muhammad Rahlil (2024)	Kepemimpinan Transformasional Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar Negeri Se-Kelompok Kerja	a. Topik Pengaruh Kepemimpinan transformasional b. Pendekatan kualitatif	Menekankan pada peningkatan mutu sekolah sedangkan peneliti menekankan pada meningkatka	

		Kepala Sekolah (K3s) Kecamatan Samudera Kabupaten Aceh Utara		n kinerja dan disiplin guru	Implementasi Transformasi Leadershipn Dalam Meningkatkan Kinerja dan Disiplin Guru di MI PUI Pogorsari
3	Nanang Mulyanto (2022)	Implementasi Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan Karyawan Di Sdn Magetan 1	a. Topik implementasi kepemimpinan transformasi dalam meningkatkan kinerja guru	Menekankan pada peningkatan kinerja guru dan karyawan sedangkan peneliti menekankan pada kinerja dan disiplin guru	
4	Trisnawati (2024).	Penerapan Kepemimpinan Transformasional Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Di Man 5 Tasikmalaya	a. Topik penerapan Kepemimpinan Transformasional b. Pendekatan kualitatif	Menekankan pada upaya meningkatkan kinerja guru sedangkan peneliti menekankan pada kinerja dan disiplin guru	
5	Virda Oktaviani	Implementasi Kepemimpinan	Topik implementasi	Menekankan pada	

	Santoso (2024)	Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Amal Mulia 2 Kabupaten Karawang	kepemimpinan transformasi b. Pendek dan kualitatif	peningkatan kinerja guru sedangkan peneliti menekankan pada kinerja dan disiplin guru	
--	-------------------	---	---	--	--

Berdasarkan tabel Penelitian terdahulu dan Orisinalitas penelitian, bahwa penelitian ini memiliki orisinalitas Implementasi Transformasional Leadership Dalam Meningkatkan Kinerja dan Disiplin Guru melalui lembaga MI PUI Pogorsari, sehingga yang perlu diteliti pada penelitian ini adalah Implementasi Transformasional Leadership Dalam Meningkatkan Kinerja dan Disiplin Guru.



F. Definisi Istilah

Definisi istilah merupakan justifikasi dari konsep penelitian yang dinyatakan dalam judul penelitian. Adapun istilah yang akan didefinisikan oleh peneliti sebagai berikut :

1. Transformasional Leadership: Pemimpin *transformasional* biasanya berfokus pada pengembangan potensi penuh pegawainya, meningkatkan motivasi, moral, dan kinerja mereka, dan mendorong mereka untuk melakukan inovasi yang akan membantu kemajuan dan keberlanjutan masa depan organisasi mereka. Kepemimpinan

transformasional *Transformasional Leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan pengembangan potensi penuh individu dalam organisasi, termasuk guru, dengan tujuan meningkatkan motivasi, moral, dan kinerja mereka. Pemimpin transformasional (*Transformasional Leadership*) berfokus pada inspirasi dan pemberdayaan pengikut agar mampu melakukan inovasi yang mendukung kemajuan organisasi serta keberlanjutan pencapaian tujuan jangka panjang. Bass dan Avolio (1994) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional melibatkan empat dimensi utama: pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspiratif (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan pertimbangan individual (*individual consideration*). Dalam konteks madrasah, kepala madrasah yang menerapkan kepemimpinan transformasional mendorong guru untuk berpikir kreatif, meningkatkan kualitas pembelajaran, serta menumbuhkan rasa memiliki terhadap visi dan misi lembaga.



2. Kinerja Guru: Istilah ini biasanya mengacu pada tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya, terutama dalam bidang pendidikan, sesuai dengan tanggung jawab dan kewenangannya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan. Ini termasuk perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan evaluasi tambahan setelah selesai.
3. Disiplin Guru: Disiplin adalah salah satu hal penting dalam kehidupan seseorang maupun dalam sebuah organisasi. Dalam konteks pendidikan,

disiplin tidak hanya digunakan untuk mengatur sikap guru dan siswa, tetapi juga berperan penting dalam menciptakan suasana belajar yang nyaman dan efektif. Disiplin membantu seseorang untuk mengikuti peraturan, menjaga komitmen terhadap tugas dan tanggung jawab, serta membentuk karakter yang profesional agar bisa mencapai tujuan belajar. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa disiplin yang baik dapat meningkatkan kualitas kerja guru, membentuk budaya sekolah yang sehat, dan memperkuat integritas lembaga (Yusuf, 2016; Setiawan, 2018; Suryana, 2019).

