

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN EFEKTIFITAS ORGANISASI DI MADRASAH IBTIDAIYAH ZAINUL YASIN KOTA PROBOLINGGO

***Nur Khosiah, Nizrina Sofiani Rizkillah**

STAI Muhammadiyah Probolinggo

*Email: nurkhosiah944@gmail.com

Abstract

A leader is a role model for his subordinates if the leadership of an institution is good, understands each other, complements each other, and provides freedom of opinion for the sake of mutual progress, of course it will make a company or institution a second home for its citizens, but if a leader in a company or an institution not playing a good role will certainly be a setback and destruction for the institution. Transformational leadership is the most common leadership model chosen by company or institutional leaders. This research uses qualitative methods and literature studies, the aim of this research is to gain a better understanding of the concept of transformational leadership and organizational effectiveness at Madrasah Ibtidaiyah, Probolinggo City. And the result is that the Principal always motivates teachers to improve their performance, including holding educational seminars, freedom of opinion for the sake of school progress, collaborating with teachers so that students become better and the school also progresses.

Keywords: Transformational Leadership; organizational effectiveness

Abstrak

Pemimpin adalah panutan bagi bawahannya jika dalam kepemimpinan sebuah lembaga itu baik, saling mengerti, saling melengkapi, dan memberikan kebebasan berpendapat demi kemajuan bersama, tentu akan menjadikan sebuah perusahaan atau lembaga itu menjadi rumah kedua bagi warganya, akan tetapi jikalau seorang pemimpin dalam sebuah perusahaan atau lembaga tidak berperan dengan baik tentu akan menjadi suatu kemunduran dan kehancuran bagi lembaga tersebut. Kepemimpinan transformasional adalah model kepemimpinan yang paling umum dipilih oleh para pemimpin Perusahaan atau lembaga. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan studi literatur, adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang konsep kepemimpinan transformasional dan efektivitas organisasi di Madrasah Ibtidaiyah Kota Probolinggo. Dan hasilnya bahwa Kepala Sekolah selalu memberikan motivasi kepada guru untuk meningkatkan kinerja mereka di antaranya mengadakan seminar pendidikan, kebebasan berpendapat demi kemajuan sekolah, berkolaborasi dengan guru agar peserta didik menjadi lebih baik lagi dan sekolah juga menjadi maju.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional; efektivitas organisasi

PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan. Dan dalam sebuah lembaga tentu akan mempunyai organisasi yang akan menaungi ataupun yang akan memberikan sesuatu yang menjadi ciri khas dari sebuah lembaga baik itu bidang pendidikan, sosial kemasyarakatan, ekonomi, dan lain sebagainya. Sedangkan organisasi merupakan sistem terbuka yang selalu berinteraksi dengan lingkungannya, sehingga selalu mengalami perubahan. Organisasi harus selalu beradaptasi terhadap perkembangan dalam berbagai aspek kehidupan manusia. Teknologi, ekonomi, hukum,

politik, penduduk, lingkungan, dan budaya adalah lingkungan umum organisasi dalam masyarakat. Perhatian serius diperlukan untuk mengatasi masalah dan kesulitan yang datang dari berbagai pihak terkait perubahan yang direncanakan tersebut. Pendidikan merupakan hal pokok dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan merupakan proses pengembangan individu dan kepribadian seseorang yang dilaksanakan secara sadar dan penuh tanggung jawab untuk dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap serta nilai-nilai, sehingga mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Pendidikan sangat erat kaitannya dengan proses pembelajaran yang diantaranya dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan formal (Engel 2014).

Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang berusaha untuk mampu mentransformasi nilai (value) sehingga meningkatkan kesadaran, motivasi dan kinerja demi pencapaian tujuan bersama bahkan melampaui minat pribadi. Pemimpin transformasional mendorong bawahannya berpikir panjang, bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan sesaat atau sementara, menyadari apa yang sesungguhnya penting, dan pemimpin berusaha mengubah atau mengembangkan bawahan untuk menjadi pemimpin-pemimpin (K 2019).

Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi tidak searah. Keadaan ini menimbulkan situasi dimana perseorangan bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian sasaran-sasarannya. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang dalam memimpin. Semua itu tergantung dari macam-macam faktor, baik faktor-faktor intern maupun faktor-faktor ekstern (Supardi and Aulia Anshari 2022).

Budaya organisasi akan menumbuhkan identitas dalam diri anggotanya dan keterkaitan antara organisasi tersebut, karena kesamaan nilai yang tertanam akan memudahkan setiap anggota organisasi untuk memahami dan menghayati setiap peristiwa dan kegiatan yang dilakukan oleh organisasi. Pemahaman mengenai budaya organisasi selain memudahkan pemecahan masalah internal seperti imbalance, etos kerja, atau pengembangan karir, juga membantu masalah-masalah yang berkaitan dengan lingkungan eksternalnya (Lukita 2017).

Kepemimpinan juga diibaratkan seorang supir bus yang bertanggung jawab untuk mengantarkan penumpangnya sampai pada tempat tujuan yang telah disepakati dengan selamat. Supaya bisa sampai tujuan dengan selamat, sudah seharusnya bagi seorang pemimpin untuk mempunyai sebuah pandangan yang luas, dan jauh ke depan

(visi) yang jelas. Pandangan yang dimiliki oleh supir bus tersebut berfungsi untuk membaca hambatan, peluang, kekuatan, dan kelemahan yang akan dihadapinya selama dalam perjalanan mengantar penumpangnya sampai tujuan dengan selamat. Oleh karena itu, biasanya supir bus ditemani oleh seorang kernet (manajer) yang bertugas untuk membantu supir di dalam menjalankan bus yang mereka kendarai bersama dengan penumpang yang mereka bawa. Apabila supir memiliki tanggung jawab kepada pemilik bus (ke atas), dan penumpang (ke bawah), maka kernet (manajer) bertanggung jawab terhadap situasi pelayanan yang nyaman terhadap para penumpang. Seperti bertanya kepada penumpang tentang tujuan mereka, menarik dan memberika karcis pada penumpang, mengingatkan supir bila tujuan yang dituju oleh penumpang telah tercapai, mengingatkan supir untuk tidak mengendarakan bus terlalu kencang, serta membayar bahan bakar minyak. Dari ilustrasi ini dapat diperoleh sebuah penjelasan bahwa bus diibaratkan sebagai sebuah organisasi dan penumpang diibaratkan sebagai anggota dari sebuah organisasi yang mempunyai kesinergian untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan bersama-sama (Noor and Dartim 2021).

Efektivitas organisasi adalah salah satu konsep penting yang dipertimbangkan oleh semua manajer organisasi. Hari ini, efektivitas semakin didasarkan pada motivasi, sikap, dan mentalitas dan, pada kenyataannya, pada budaya organisasi, dan memberikan kesempatan untuk menghadapi, mengenali dan menghadapi front yang luas dari gejolak lingkungan. Efektivitas organisasi secara strategis variabel dependen dalam semua analisis dan Review organisasi dan merupakan tujuan akhir dari semua organisasi. Review organisasi telah mencari lebih dari satu abad untuk benar memahami "efektivitas organisasi" dan komponennya. Secara umum, efektivitas organisasi menunjukkan sejauh mana organisasi mencapai tujuannya (Praditya 2022).

Hal ini juga berlaku untuk organisasi pendidikan yang selalu berubah menjadi organisasi yang efisien dengan meningkatkan kinerja organisasi. Kinerja organisasi, khususnya pada institusi sekolah, seringkali mengalami penurunan kinerja pegawai yang ada, baik dari segi administrasi maupun pendidikan. Beberapa hal yang dapat menjadi contohnya termasuk pegawai yang sering datang terlambat atau tidak tepat waktu, tidak efisien menghabiskan waktu untuk menyelesaikan tugas, kurang produktif, kurangnya motivasi untuk berprestasi dan kurangnya kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dalam lingkungan kerja dan prosedur, fasilitas baru, partisipasi yang rendah dalam program dan sebagainya. Ini pasti akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan (Bustari, Sebuah, and Ali n.d.). Di setiap daerah dalam pengelolaan lembagadan organisasi tentu tidak akan sama antara yang satu dengan yang lainnya, apalagi jika lembaga atau organisasi tersebut ada dalam lingkungan kota yang masyarakatnya lebih maju dan berpendidikan tentu akan terjadi persingan yang sangat

ketat dalam tata kelolanya dalam sebuah organisasi jika itu dalam sebuah lembaga pendidikan tentu akan ada persaingan dalam penerimaan dan seleksi peserta didik baru baik itu dari segi saran dan prasarana serta adminisrasinya.

Dalam konteks ini, penelitian ini juga berusaha untuk mengisi celah pengetahuan dengan mendalami bagaimana karakteristik kepemimpinan transformasional dapat membentuk dinamika dan efektivitas organisasi pendidikan. Pemahaman yang lebih mendalam tentang aspek-aspek spesifik yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja organisasi pendidikan dapat memberikan pandangan yang lebih jelas bagi para pemimpin pendidikan untuk merancang strategi yang efektif (Lamirin, Santoso, and Selwen 2023).

Dalam penelitian ini, apabila kepemimpinan transformasional baik dan budaya organisasi mampu mendukung maka komitmen organisasi akan semakin tinggi. Sebaliknya, apabila kepemimpinan transformasional buruk dan budaya organisasi tidak mendukung maka komitmen organisasi rendah. Dengan demikian, budaya organisasi dapat memperkuat atau memperlemah hubungan kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi (Tindaon and Hidayat 2023).

Dalam beberapa tahun terakhir, telah dilakukan upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi pada khususnya Mengelola sekolah sangat penting agar cepat perkembangan kemajuan sekolahnya maupun kemajuan prestasi peserta didiknya. Sebab pada zaman sekarang ini kebutuhan akan pendidikan berkualitas tinggi merupakan konsekuensi langsung dari pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sistem persekolahan berfokus pada kelulusan, tanpa proses pendidikan yang baik, kelulusan yang baik tidak mungkin terjadi. Proses pendidikan berkualitas tinggi tidak dapat dicapai tanpa organisasi sekolah yang baik. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja organisasi yang baik dan berkualitas tinggi, diperlukan kepemimpinan yang memadai. Pemimpin harus memotivasi dan menginspirasi karyawan mereka untuk menjadi lebih kreatif dan inspiratif. Kepemimpinan dari sebuah lembaga maupun organisasi itu sendiri berada di tingkat tertinggi dalam organisasi pendidikan, dan mencakup semua bagian tingkatan yang ada di dalam organisasi tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mempelajari fenomena yang mendasari peristiwa yang terjadi di dalamnya. Desain multi-case digunakan dalam penelitian ini. Penelitian dilakukan di lembaga Madrasah Ibtidaiyah Zainul Yasin yang lokasinya berada di Kota Probolinggo Provinsi Jawa Timur. Dalam proses pemilihan informan, peneliti memilih orang yang memahami subjek dengan mudah. Informan dalam penelitian ini adalah *Supervisors, Founders and Managers of the Foundation*,

Educators and Educational Forces, Student Guards serta pemangku kepentingan di lokasi penelitian.

Data dikumpulkan melalui pengamatan peserta, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi. Pengamatan dilakukan melalui penggunaan mata, telinga, dan langsung tanpa menggunakan instrumen standar atau disebut pengamatan. Pengamatan dilakukan dengan menggunakan teknik pengamatan peserta, yaitu melalui penelitian yang melibatkan diri sendiri atau interaksi dengan aktivitas yang dilakukan oleh subjek penelitian di lingkungannya dan metode sistematis pengumpulan data. Studi ini dilakukan secara bertahap oleh peneliti. Pertama, membuat kotak untuk menciptakan kategori dan sub kategori yang menunjukkan siapa yang berhak untuk mengungkapkan dan kedua, untuk menemukan informan penting. Dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut, pihak berwenang mengambil tindakan berikut: Foto, dokumen, dan bahan statistik disebut dokumen. Prosedur dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data tertulis yang dapat memberikan informasi data yang diperlukan, yang dapat digunakan untuk menafsirkan dan memprediksi (Anwar and Soleh 2022).

Dalam penelitian ini, teknik analisis data menggunakan model Miles dan Huberman untuk pengumpulan, reduksi, presentasi, dan inferensi. Dalam analisis data, studi kasus multi dirancang dalam dua tahap, yaitu analisis kasus individual dan analisis kasus cross-case.

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Ibtidaiyah Zainul Yasin. Penelitian ini dilaksanakan dalam waktu 3 bulan dari bulan Juli 2023 hingga Oktober 2023. Objek Data utama dalam penelitian lapangan berasal dari sumber langsung, yaitu guru, direktur sekolah, dan yayasan. Data sekunder berasal dari literatur, seperti buku, majalah, dan sumber lain yang dianggap relevan dengan tujuan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan transformasional adalah model kepemimpinan yang paling umum dipilih oleh para pemimpin Perusahaan atau lembaga. Beberapa ahli memberikan definisi yang berbeda tentang bentuk kepemimpinan ini, namun pada dasarnya sama saja. Nilai-nilai penting yang ditekankan oleh kepemimpinan ini kepada bawahannya adalah untuk mencapai kepentingan organisasi (Sunarni n.d.).

Gaya kepemimpinan transformasional menggambarkan manajemen yang kuat dan berkonsentrasi pada memotivasi yang lebih tinggi, mendorong motivasi bawahan dengan visi masa depan yang menginspirasi sehingga dapat melakukan sesuatu yang diharapkan. Kepemimpinan transformasional dapat didefinisikan sebagai proses kemampuan pemimpin dan pengikutnya untuk saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang tinggi. Selain motivasi yang tinggi, mereka mampu

mengotimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi (Khalifatul Sa'adah, Ainol, and Ismatul Izzah 2023).

Teori kepemimpinan transformasional dan transaksional dari konsep Burn kemudian dikembangkan oleh Bass yang menyatakan bahwa kepemimpinan tranformasional memiliki empat unsur yakni pengaruh idealisasi, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual dan pertimbangan individu. Kepemimpinan transformasional memiliki efektivitas yang lebih tinggi dibandingkan kepemimpinan transaksional (Herminingsih 2011).

Pendidikan bermutu ditandai oleh keunggulan akademik, manajerial dan kegiatan ekstrakurikuler peserta didik, selain itu mutu pendidikan indikatornya dinyatakan lulus untuk jenjang pendidikan atau menyelesaikan program pembelajaran tertentu tentu masih ada lainnya yang menjadi penyebab pendidikan disebut bermutu, misalkan mutu luaran, nilai-nilai budaya madrasah yang dianut, moralitas, motivasi untuk maju, dan lain-lain terutama layanan pendidikan yang diperoleh peserta didik selama menjalani Pendidikan (Putra, Rahma, and Mardhiah 2023).

Sebuah lembaga maupun organisasi pasti mempunyai ketua atau pimpinan. dalam sebuah perusahaan akan ada yang disebut direktur, dalam sebuah organisasi pasti ada Ketua, dalam pendidikan di sekolah dasar atau Madrasah Ibtidaiyah akan ada yang di sebut Kepala sekolah.

Kepala sekolah dalam sebuah Madrasah Ibtidaiyah tentu memiliki kewenangan untuk menentukan kebijakan terkait dengan peraturan yang ada di Madrasah tersebut, Kepala sekolah juga mempunyai tugas yang wajib dilaksanakan antara lain: membantu dan berkolaborasi dengan guru agar dapat tercapainya tugas dan wewenang sebagai pemimpin dalam sebuah lembaga. Dalam segala bidang kehidupan pendidikan kepala sekolah dan warga sekolah dalam melaksanakan pengelolaan kelembagaannya dan dalam proses pembelajaran harus dapat menggunakan strategi yang tepat, Bahasa yang santun enak di dengar oleh setiap warga sekolah, dapat mampu menunjukkan jiwa pemimpin mengayomi bawahannya dan Produktif dengan memberikan pelatihan disiplin. Contoh yang diimplementasikan dalam keseharian misalnya datang awal waktu, berpakaian rapi, dan menggunakan waktu belajar secara efektif dan efisien. Kepala sekolah menanamkan disiplin dengan selalu memperhatikan dan memeriksa kehadiran guru. Guru yang tidak mengikuti aturan akan ditegur oleh kepala sekolah. Namun, temuan di lapangan dan hasil wawancara dengan kepala sekolah menunjukkan bahwa beberapa guru datang terlambat dan tidak langsung masuk ke kelas saat siswa masuk. Akan tetapi sebagai pemimpin dalam dunia pendidikan harus dapat menjadi tauladan agar apa yang menjadi harapan dan cita - cita dalam memajukan pendidikan di daerahnya berhasil dan terwujud dengan baik. Adapaun dalam proses pembelajaran

antara kepala sekolah dan guru haruslah berkolaborasi agar pembelajaran dapat terintegrasi sesuai dengan harapan sekolah, masyarakat, bangsa dan negara. Berbagai upaya untuk memajukan pembelajaran yang efektif, dan meningkatkan prestasi akademik siswa ke tingkat yang tinggi, kepala sekolah harus berperan aktif.

Kepala Madrasah Pada umumnya sudah mempunyai tugas dan wewenangnya sebagai seorang pemimpin, tinggal bagaimana mengimplementasikan apa yang sudah menjadi misi, visi dan tujuan dari madrasah tersebut. Kepala Madrasah Ibtidaiyah Zainul Yasin Kota Probolinggo mempunyai wewenang dalam mengelola sekolahnya dan berkolaborasi dengan semua warga sekolah agar dalam mengelola dan memajukan sekolahnya dapat dilihat dan dinikmati hasilnya. Kepala sekolah dan guru berinteraksi secara langsung dan mempunyai tanggung jawab masing - masing untuk memperkuat rasa solidaritas dalam pengembangan sumber daya manusia, termasuk mengembangkan profesionalisme kinerja guru antara lain, melalui proses pembelajaran yang efektif dan efisien, tepat waktu, kesesuaian bahan ajar, metode dan strategi pembelajaran dan tempat yang nyaman, sarana dan prasarana yang memadai sebagai penunjang proses pembelajaran.

Selain itu, Kepala Sekolah mempunyai tanggungjawab yang besar dalam membina warga sekolah dalam segala bidang baik itu kedisiplinan, administrasi sekolah, sarana dan prasarana sekolah agar hal tersebut berjalan dengan baik dan lancar. Akan tetapi hal ini belum dapat terlaksana secara maksimal, meskipun kepala sekolah sudah menunjukkan sikap keteladanan. Oleh karena itu, peran guru dan kepala sekolah sangat di butuhkan agar terlaksananya masing-masing tugas dengan baik. Maka dari itu di butuhkan kerjasama yang baik dan bermanfaat bagi keseluruhan warga sekolah dalam mengelola sebuah lembaga demi keberhasilan bersama. Dari uraian tersebut menunjukkan bahwa kedudukan kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi sekolah sangat berpengaruh terhadap segala hasil dalam proses pengajaran yang dilaksanakan di sekolah. Kepala sekolah bertanggung jawab atas pelaksanaan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan, dan pemanfaatan dan pemeliharaan sarana dan prasarana, menurut Pasal 12 Ayat 1 Peraturan Pemerintah 28 Tahun 2009. Dengan cara yang sama, pengembangan kedisiplinan sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru.

Pemimpin harus dapat membangun disiplin warga sekolahnya, terutama kedisiplinan diri. Pemimpin yang efektif mampu membantu guru dalam penerapan aturan sebagai alat untuk menegakkan disiplin dan membangun pola dan standar perilaku yang lebih baik. Mengembangkan rasa hormat membutuhkan disiplin kepada otoritas, mengembangkan sikap gotong royong, dan menghargai orang lain.

Lembaga akan berkembang dengan baik jika pemimpinnya dapat memberikan yang terbaik untuk warga sekolahnya dan selalu menjaga solidaritas antar warga sekolah, mengamati tingkat kedisiplinan guru dan melaksanakan peran sebagai kepala sekolah sekaligus peran sebagai guru dengan meningkatkan dan mengembangkan tugas profesional diantaranya berpartisipasi dalam bidang pendidikan (Silalahi 2022). Contohnya, mengikuti Pelatihan profesional dan monitoring pendidik sehingga tujuan akademik dapat dicapai dan di wujudkan dengan memberikan hak kepada pendidik untuk menyuarakan pendapat mereka dan diterima sebagai masukan untuk kemajuan institusi. Uraian tersebut menunjukkan bagaimana peran kepala sekolah sangat penting dalam pengambilan keputusan dan membawa kemajuan untuk lembaganya. Tindakan kebijakan demi kepentingan sekolah, sangat menentukan kemajuan lembaga kedepannya. Pengembangan diri dan profesional diri haruslah dimiliki oleh seorang pemimpin meski terkadang banyak perbedaan pendapat antar warga sekolah, seorang pemimpin akan menentukan kemajuan lembaganya baik dari segi pendidiknya, administrasinya, kedisiplinannya dan masih banyak lainnya. Perspektif yang berbeda terkait peran dan tanggung jawab kepala sekolah dalam pengembangan guru menjadi krusial. Garis besar digunakan untuk menilai keefektifan seorang kepala sekolah..

Mulyasa mendefinisikan tiga hal; (1) alasan mengapa sekolah perlu mendapatkan pendidikan berkualitas adalah untuk menjamin pengembangan optimal potensi siswa, mempersiapkan mereka menghadapi tantangan global, dan menciptakan fondasi yang kokoh bagi kemajuan individu dan masyarakat (2) tindakan yang harus diambil sekolah untuk meningkatkan mutu dan produktivitasnya dan (3) cara sekolah dapat mengelola dirinya sendiri untuk mencapai prestasi yang tinggi. Efektivitas berkaitan dengan tercapainya seluruh tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas kerja mengandung arti bahwa untuk mencapai tujuan organisasi perlu menggunakan seluruh sumber daya yang ada secara tepat dan memperoleh manfaat atau hasil dari penggunaan sumber daya yang benar.

Tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh Kepala Sekolah diselesaikan dengan baik sesuai waktu yang diberikan dalam hal ini berkaitan dengan peningkatan Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Zainul Yasin melalui supervisi berkala. Kepala sekolah selalu memantau kinerja guru dan terlihat mereka tidak melakukannya dengan baik. Dalam hal ini tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja guru di institusi pendidikan, karena dengan peningkatan kinerja guru, proses mengajar siswa juga dipengaruhi. Target penyelesaian tugas diberikan kepada guru yang dikumpulkan bersama setiap bulannya. Jadwal penyelesaian tugas ditetapkan oleh kepala Madrasah Ibtidaiyah Zainul Yasin sebagai suatu sasaran yang akan menunjang penyelesaian laporan kerja kepala Madrasah Ibtidaiyah Zainul Yasin. Memang benar sampai saat ini

kendala atau kesulitan dalam mengajar ditemui oleh guru, namun solusi atau tindak lanjut selalu diberikan oleh kepala sekolah secara aktif atas masalah guru.

Sebagaimana yang di kemukakan oleh Herdiansyah dengan teorinya yang menyatakan bahwa pemahaman tentang pengamatan adalah ada perilaku yang terlihat dengan mata dan ada tujuan yang ingin dicapai. Perilaku yang dilihat oleh mata adalah perilaku yang dapat diukur, didengar, dilihat, dan dihitung. Bentuk-bentuk diam, kognisi, kasih sayang, atau niat perilaku menjadi sulit untuk dicatat. Mulyono mengatakan bahwa kepala sekolah harus memiliki sejumlah hal kondisi untuk kepemimpinan sekolah menjadi lebih efektif, antara lain sehat secara fisik dan rohani, berpegang teguh pada tujuan, antusiasme, mampu menasihati, cepat dan bijaksana dalam membuat keputusan, jujur, cerdas, mengajar dengan baik, dan berusaha untuk mencapainya. Kepemimpinan yang efektif dari kepala sekolah mampu meningkatkan kinerja guru di sekolah Ibtidaiyah Zainul Yasin Kota Probolinggo.

Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja guru di Zainul Yasin Madrasah Ibtidaiyah Kota Probolinggo. Artinya, dengan mewujudkan tujuan sekolah dengan aturan yang telah ditetapkan, kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru untuk meningkatkan kinerja mereka. Kepala sekolah memberikan motivasi ini dengan memberikan dorongan dan kontribusi kepada guru serta menciptakan hubungan yang baik dan suasana kerja yang menyenangkan. Prestasi guru dilihat dari dua bagian, yaitu orientasi tugas dan rekan kerja. Penulis memberikan orientasi tugas tambahan 20 item dan mendistribusikannya ke seluruh guru untuk jawaban berdasarkan pengetahuan dan tanpa paksaan.

Dari hasil lifting, diketahui bahwa orientasi tugas yang tersebar di dalam kategori selalu 11 responden atau 20,4%, orientasi pekerjaan di dalam Kategori sering 16 responden, atau 29,6%, fokus tugas kadang-kadang 9 responders, atau sekitar 16,7%, arah pekerjaan jarang 8 responders, atau 14,8%, dan fokus tidak pernah sebanyak 10 responders atau 18,5%. Faktanya, mereka telah melibatkan untuk mendorong guru untuk mengejar pendidikan tinggi melalui pelatihan atau seminar. Namun, program pelatihan yang ada sejauh ini hanya melibatkan guru dalam kegiatan di luar sekolah dan hanya beberapa guru yang melakukannya sesuai bidang studi mereka. Oleh karena itu, ini belum digunakan sepenuhnya. Ini adalah orientasi tugas yang dilakukan oleh guru dan diawasi oleh kepala sekolah.

Semua warga sekolah diharapkan mampu bekerjasama dan menerima kelebihan dan kekurangan satu sama lain terutama dalam mengajar. Seorang kepala sekolah dapat diandalkan, kuat dan berkualitas, bersama dengan semua pemangku kepentingan di sekolah, kemampuan ini harus dimiliki untuk memberikan pendidikan yang berkualitas tinggi kepada setiap siswa. Di Madrasah Ibtidaiyah Zainul Yasin, kepala sekolah adalah

lokomotif dan energi yang membimbing, memodelkan, dan memotivasi guru untuk meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, kepala sekolah dapat mengambil kesimpulan dari hasil penelitian di atas.

Efektivitas kepala sekolah dalam memimpin dan memantau tujuan sekolah secara produktif sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan untuk meningkatkan kinerja guru untuk mewujudkan hasil kerja guru adalah bagian integral dari pujian yang baik dan orientasi kerja guru. Dalam hal ini Kepala Madrasah Ibtidaiyah Zainul Yasin sesuai dengan teori Musbikin, yang mengatakan bahwa kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk mendorong kekuatan pendidikan untuk melakukan berbagai tugas dan fungsi. Pemimpin sekolah memprioritaskan guru untuk lebih mengembangkan diri melalui hubungan dengan teman-teman dan menunjukkan orientasi kerja di Madrasah Ibtidaiyah Zainul Yasin.

Peran kepemimpinan Kepala sekolah pada zaman sekarang ini sangat penting agar kemajuan sebuah lembaga akan di dapatkan, baik itu dari kinerja guru, kedisiplinan peserta didik, dan solidaritas warga sekolah akan menjadi prioritas akan segera terwujudnya lembaga pendidikan yang berkualitas. Dengan berkualitasnya sebuah lembaga akan menjadi daya tarik tersendiri bagi masyarakat terutama masyarakat yang mempunyai anak usia sekolah dasar, tentu akan memasukkan anaknya pada lembaga tersebut.

KESIMPULAN

Kepala Madrasah Ibtidaiyah Zainul Yasin memberdayakan guru dengan memasukkan disiplin dengan menunjukkan sikap kesetaraan dan menggunakan waktu belajar secara efektif. Kepala sekolah akan menghubungi guru yang tidak memenuhi syarat. Namun, hasil wawancara dengan kepala sekolah menunjukkan bahwa beberapa guru datang terlambat dan tidak langsung masuk ke kelas. Kinerja guru dapat ditingkatkan dengan kepemimpinan Kepala Madrasah Ibtidaiyah Zainul Yasin dalam menyelesaikan tugas dan bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan. Kepala sekolah belum melakukan yang terbaik dalam memantau kinerja guru, meskipun mereka telah berupaya sebaik mungkin. Peningkatan kinerja guru akan berdampak pada pengajaran siswa, karena hal ini akan mencerminkan kemajuan kinerja guru di sekolah. Selain itu, hal ini mencerminkan bahwa kepala sekolah telah memantau kinerja guru melalui observasi dan pengawasan kelas, serta melakukan kunjungan ke ruang kelas untuk melihat secara langsung bagaimana guru melaksanakan pengajaran.

Pengamatan atau kontrol setiap kelas sering terjadi selama kepala sekolah berada di sekolah, namun jika kepala sekolah berada di kantor atau menghadapi kebutuhan di luar sekolah, peneliti melihat masalah guru diselesaikan sendiri oleh mereka. Di Madrasah Ibtidaiyah Zainul Yasin, peningkatan kinerja guru dapat dilihat dari dua

orientasi yaitu hubungan persahabatan dan orientasi tugas. Peringkat orientasi persahabatan mencapai 15 responden, atau 27,85%, dan peringkat orientasi pekerjaan mencapai 16 responden, atau 29,6%. Ini menunjukkan bahwa efektivitas kepala kepemimpinan sekolah berdampak pada peningkatan pekerjaan guru dalam orientasi kewajiban dan persahabatan. Kepala sekolah berhasil mencapai tujuan sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru, menerapkan program pengembangan kapasitas dan mendorong guru untuk melanjutkan pendidikan dengan memberikan penghargaan dan pengakuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Rosyida Nurul, and Achmad Khudori Soleh. 2022. "Kepemimpinan Transformasional Kepala PAUD Untuk Meningkatkan Mutu Pendidik." 6(4):404–14. doi: 10.31004/obsesi.v6i4.1577.
- Bustari, Meilina, Pendahuluan Sebuah, and Hasymi Ali. n.d. "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi." 176–81.
- Engel. 2014. "Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Madureso Kecamatan Kuwarasan Kabupaten Kebumen Muarif." *Jurnal Ar-Rihlah Inovasi Pengembangan Pendidikan Islam* (2):68–89.
- Herminingsih, Anik. 2011. "Manajemen Sumberdaya Manusia (EdisiRevisi)." 5(1):21.
- K, Muhamad Taufik B. 2019. "Jurnal Wahana Karya Ilmiah_Pascasarjana (S2) PAI Unsika Vol. 3 No. 2 Juli-Desember 2019." 3(2):465–79.
- Khalifatus Sa'adah, Ainol, and Ismatul Izzah. 2023. "Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Terhadap Implementasi Kurikulum Merdeka Di Probolinggo." *Al-Fahim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5(1):120–35. doi: 10.54396/alfahim.v5i1.553.
- Lamirin, Joko Santoso, and Panir Selwen. 2023. "Penerapan Strategi Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan." *Jurnal Ilmiah Kanderang Tingang* 14(2):400–409. doi: 10.37304/jikt.v14i2.259.
- Lukita, Chandra. 2017. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai." *Kontigensi : Jurnal Ilmiah Manajemen* 5(1):45–56. doi: 10.56457/jimk.v5i1.38.
- Noor, Iqbal Hidayatsyah, and Dartim Dartim. 2021. "Kepemimpinan Transformasional Dalam Pendidikan Islam Yang Unggul." *Iseedu: Journal of Islamic Educational Thoughts and Practices* 5(1):68–84. doi: 10.23917/iseedu.v5i1.15993.
- Praditya, Aqila. 2022. "Peran Mediasi Budaya Organisasi Dalam Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dan Efektivitas Organisasi : A Mini Review Rayyan." *Journal, International of Social, Policy and Law* 03(01):29–34.
- Putra, S. K., B. Rahma, and M. Mardhiah. 2023. "Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pada Masa New

Normal.” *Pusaka* 11(1).

Silalahi, Tiodora. 2022. “Kepemimpinan Transformasional Dalam Mengembangkan Budaya Sekolah Di SMK Negeri 4 Tebing Tinggi.” 3(4):135–42.

Sunarni, Burhanuddin. n.d. “Pengukuran Budaya Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Efektivitas Kepemimpinan Di Sekolah Dasar.” 1–13.

Supardi, and Aulia Anshari. 2022. “Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus.” *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika* 1(1):85–95. doi: 10.55606/jupumi.v1i1.243.

Tindaon, Eugene Dearuli Marissanti, and Arum Etikariena Hidayat. 2023. “Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi: Peran Moderasi Budaya Organisasi.” *Jurnal Diversita* 9(1):40–50. doi: 10.31289/diversita.v9i1.7222.