

**IMPLEMENTASI GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH
DALAM UPAYA MENINGKATKAN
KOMPETENSI PROFESIONAL GURU : STUDI
KASUS DI SDN 3 PERCOBAAN PAKEM**



Oleh:
Arif Wasiatul Wafa
24913021

T E S I S

**Diajukan kepada
PROGRAM STUDI MAGISTER
PENDIDIKAN AGAMA ISLAM JURUSAN STUDI ISLAM
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**YOGYAKARTA
2026**

**IMPLEMENTASI GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH
DALAM UPAYA MENINGKATKAN
KOMPETENSI PROFESIONAL GURU : STUDI
KASUS DI SDN 3 PERCOBAAN PAKEM**



Oleh:

**Arif Wasiatul Wafa
24913021**

Dosen Pembimbing:

Dr. Dra. Sri Haningsih, M.Ag

T E S I S

**Diajukan kepada
PROGRAM STUDI MAGISTER
PENDIDIKAN AGAMA ISLAM JURUSAN STUDI ISLAM
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna
Memperoleh Gelar Magister Pendidikan Islam
YOGYAKARTA**

2026

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Arif Wasiatul Wafa
NIM : 24913021
Konsentrasi : Pendidikan Islam
Judul : Implementasi Gaya Kepemimpinan
Tranformasional Kepala Sekolah Dalam
Meningkatkan Kompetensi Profesional
Guru: Studi Kasus di SDN 3 Percobaan
Pakem

Menyatakan bahwa tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa tesis ini adalah hasil plagiasi, maka saya siap untuk dicabut gelar magister yang dianugerahkan dan mendapatkan sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Yogyakarta, 14 April 2026

Yang menyatakan,



Arif Wasiatul Wafa

HALAMAN PENGESAHAN



FAKULTAS
ILMU AGAMA ISLAM

Gedung K.H. Wahid Hasyim
Kampus Terpadu Universitas Islam Indonesia
Jl. Kaliurang km 14,5 Yogyakarta 55584
T. (0274) 819444 ext. 4511
F. (0274) 819443
E. iaii@uii.ac.id
W. iaii.uii.ac.id

PENGESAHAN TESIS

Tesis ini telah diujikan dalam Sidang Tesis Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Program Studi Magister Ilmu Agama Islam yang dilaksanakan pada:

Hari, Tanggal : Kamis, 07 Mei 2026
Judul Tesis : **IMPLEMENTASI GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DALAM UPAYA MENINGKATKAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU : STUDI KASUS DI SDN 3 PERCOBAAN PAKEM**
Disusun oleh : Arif Wasiatul Wafa
Nomor Mahasiswa : 24913021
Konsentrasi : Pendidikan Islam

Sehingga dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd) dari Program Studi Magister Ilmu Agama Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

TIM PENGUJI:

Ketua
Dzulkipli Hadi Imawan, Lc, M.Kom.I, Ph.D

(.....)

Penguji I
Dr. Mohamad Joko Susilo, S.Pd. M.Pd.

(.....)

Penguji II
Dr. Lukman, S.Ag., M.Pd.

(.....)

Pembimbing
Dr. Dra. Sri Haningsih, M.Ag

(.....)



Yogyakarta, 12 Mei 2026
Fakultas Ilmu Agama Islam
.....

adHumi
Dr. Drs. Asmuni, MA

HALAMAN NOTA DINAS



FAKULTAS
ILMU AGAMA ISLAM
Gedung K.H.A. Wahid Hasyim, Lantai 2
Kampus Terpadu Ulii Jl. Kaliurang KM 14.5
Sleman Yogyakarta 55584

PROGRAM STUDI
ILMU AGAMA ISLAM
PROGRAM MAGISTER
Website: master.islamiciui.ac.id
Email: msi@uii.ac.id

NOTA DINAS

Nomor: 43/Kaprod.MPAI-S2/20/Prodi.MPAIS2/V/2026

Tesis berjudul : **IMPLEMENTASI GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DALAM UPAYA MENINGKATKAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU : STUDI KASUS DI SDN 3 PERCOBAAN PAKEM**

Ditulis oleh : Arif Wasiatul Wafa

NIM : 24913021

Konsentrasi : Pendidikan Islam

Telah dapat diujikan di depan Dewan Penguji Tesis Program Studi Ilmu Agama Islam Program Magister, Jurusan Studi Islam, Fakultas Ilmu Agama Islam, Universitas Islam Indonesia.



Yogyakarta,
Ketua,

Zulkifli Hadi Imawan, Lc., M.Kom.I., Ph.D.

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Implementasi Gaya Kepemimpinan
 : Tranformasional Kepala Sekolah Dalam
 : Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru:
 Studi Kasus di SDN 3 Percobaan Pakem
Nama : Arif Wasiatul Wafa
NIM : 24913021
Konsentrasi : Pendidikan Islam

Disetujui untuk diuji oleh Tim Penguji Tesis Program Studi Ilmu
Agama Islam Program Magister Fakultas Ilmu Agama Islam
Universitas Islam Indonesia

Yogyakarta, 14 April 2026
Pembimbing,



Dr. Dra. Sri Haningsih, M.Ag

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil ‘alamin, segala puji bagi Allah SWT atas limpahan rahmat, taufik, dan karunia-Nya. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW.

Dengan penuh rasa syukur atas ridha Allah SWT, karya sederhana ini penulis persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, Bapak Suharno dan Ibu Siti Amin Zaroti, serta kakak dan adik tercinta Salamah Sa’diatul Wafa dan Achmad Suryo Alam, yang senantiasa menjadi sumber doa, kasih sayang, kekuatan, dan motivasi dalam setiap langkah penulis. Terima kasih atas segala pengorbanan, keikhlasan, dan cinta yang tiada henti.
2. Guru-guru kami dan dosen-dosen kami yang telah dengan sabar mendidik, membimbing, dan memberikan ilmu yang bermanfaat
3. Teman-teman seperjuangan, yang telah menjadi bagian dari perjalanan ini, memberikan dukungan, kebersamaan, dan semangat dalam suka maupun duka.

Semoga karya ini menjadi bentuk kecil dari rasa terima kasih dan dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak.

MOTTO

“Pemimpin yang menginspirasi akan melahirkan guru yang profesional, dan guru yang profesional akan melahirkan generasi yang berkualitas”.¹

¹ Diadaptasi dari pemikiran James MacGregor Burns tentang *Leadership* (New York: Harper & Row, 1978).

PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-hurufan dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya. Dan transliterasi ini mengacu pada Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158 Tahun 1987, Nomor: 0543b//U/1987.

A. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Berikut ini daftar huruf Arab yang dimaksud dan transliterasinya dengan huruf latin:

Tabel 0.1: Tabel Transliterasi Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	š	es (dengan titik di atas)

ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	d	De
ذ	Ẓal	ẓ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	r	er
ز	Zai	z	zet
س	Sin	s	es
ش	Syin	sy	es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	g	ge
ف	Fa	f	ef
ق	Qaf	q	ki
ك	Kaf	k	ka

ل	Lam	l	el
م	Mim	m	em
ن	Nun	n	en
و	Wau	w	we
هـ	Ha	h	ha
ء	Hamzah	‘	apostrof
ي	Ya	y	ye

B. Vokal

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

1. Vokal Tunggal

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

Tabel 0.2: Tabel Transliterasi Vokal Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
َ	Fathah	a	a
ِ	Kasrah	i	i
ُ	Dammah	u	u

2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Tabel 0.3: Tabel Transliterasi Vokal Rangkap

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
اِي...	Fathah dan ya	ai	a dan u
او...	Fathah dan wau	au	a dan u

Contoh:

- كَتَبَ kataba
- فَعَلَ fa`ala
- سَأَلَ suila
- كَيْفَ kaifa
- حَوْلَ haula

C. Maddah

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

Tabel 0.4: Tabel Transliterasi *Maddah*

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
------------	------	-------------	------

ا...آ...	Fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis di atas
ى...	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di atas
و...	Dammah dan wau	ū	u dan garis di atas

Contoh:

- قَالَ qāla
- رَمَى ramā
- قِيلَ qīla
- يَقُولُ yaqūlu

D. Ta' Marbutah

Transliterasi untuk ta' marbutah ada dua, yaitu:

1. Ta' marbutah hidup
Ta' marbutah hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah "t".
2. Ta' marbutah mati
Ta' marbutah mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h".
3. Kalau pada kata terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan "h".

Contoh:

- رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ raudah al-atfāl/raudahtul atfāl
- الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّارَةُ al-madīnah al-munawwarah/al-madīnatul munawwarah
- طَلْحَة talhah

E. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, ditransliterasikan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

- نَزَّلَ nazzala
- الْبِرَّ al-birr

F. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas:

1. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiyah
Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf “l” diganti dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.
2. Kata sandang yang diikuti huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan dengan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Baik diikuti oleh huruf syamsiyah maupun qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanpa sempang.

Contoh:

- الرَّجُلُ ar-rajulu
- الْقَلَمُ al-qalamu
- الشَّمْسُ asy-syamsu
- الْجَلَالُ al-jalālu

G. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan sebagai apostrof. Namun hal itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Sementara hamzah yang terletak di awal kata dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- تَأْخُذُ ta'khuẓu
- شَيْءٌ syai'un
- النَّوْءُ an-nau'u
- إِنْ inna

H. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun huruf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

- | | | |
|---|---|-------------------------------|
| - | وَإِنَّ اللَّهَ فَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ | Wa innallāha lahuwa khair ar- |
| | rāziqīn/ | |
| | | Wa innallāha lahuwa |
| | | khairurrāziqīn |
| - | بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَ مُرْسَاهَا | Bismillāhi majrehā wa |
| | mursāhā | |

I. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- | | | |
|---|---------------------------------------|--------------------------------|
| - | الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ | Alhamdu lillāhi rabbi al- |
| | `ālamīn/ | |
| | | Alhamdu lillāhi rabbil `ālamīn |

- الرَّحْمَنُ الرَّحِيمُ Ar-rahmānir rahīm/Ar-rahmān ar-rahīm

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

- اللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ Allaāhu gafūrun rahīm
- لِلَّهِ الْأُمُورُ جَمِيعًا Lillāhi al-amru jamī`an/Lillāhil-amru jamī`an

J. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

ABSTRAK

Implementasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru: Studi Kasus di SDN 3 Percobaan Pakem

Arif Wasiatul Wafa
24913021

Fokus kajian ini meliputi implementasi kepemimpinan transformasional, strategi yang digunakan kepala sekolah, dampaknya terhadap kompetensi profesional guru, serta faktor pendukung dan penghambat yang mempengaruhinya. Urgensi penelitian ini didasarkan pada pentingnya peran kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan dalam meningkatkan kualitas guru, mengingat masih ditemukannya berbagai permasalahan terkait rendahnya inovasi pembelajaran, manajemen waktu, serta pengembangan profesional guru. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di SDN 3 Percobaan Pakem. Penelitian ini menggunakan desain studi kasus yang berlandaskan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, dengan subjek penelitian meliputi kepala sekolah dan guru. Analisis data menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah telah mengimplementasikan kepemimpinan transformasional secara efektif melalui empat dimensi utama, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Strategi yang digunakan meliputi penguatan komunitas belajar guru, fasilitasi pengembangan kompetensi,

penciptaan budaya kerja kolaboratif, serta pemberian motivasi secara berkelanjutan. Implementasi tersebut memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi profesional guru, yang ditandai dengan meningkatnya kinerja mengajar, perubahan mindset yang lebih terbuka terhadap inovasi, serta peningkatan prestasi guru dan siswa. Selain itu, terdapat faktor pendukung berupa budaya sekolah yang religius, hubungan kerja yang harmonis, fasilitas yang memadai, serta komitmen guru, sementara faktor penghambat meliputi keterbatasan manajemen waktu, tingginya beban kerja, dan variasi kemampuan guru. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional kepala sekolah terbukti efektif dalam meningkatkan kompetensi profesional guru dan berkontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

Kata Kunci: kepemimpinan transformasional, strategi kepemimpinan, profesionalitas guru.

ABSTRACT

The Implementation of Transformational Leadership by School Principal in Enhancing Teachers' Professional Competence: A Case Study at SDN 3 Percobaan Pakem

Arif Wasiatul Wafa
24913021

The focus of this study includes the implementation of transformational leadership, the strategies utilized by the principal, its impacts on teachers' professional competencies, as well as the supporting and inhibiting factors that influence it. The urgency of this research is based upon the significance of the principal's role as an educational leader in improving teacher quality, given the continued existence of various issues in relation to low levels of instructional innovation, time management, and teacher professional development. The objective of this study is to analyse the implementation of transformational leadership by the school principal in enhancing teachers' professional competence at SDN 3 Percobaan Pakem. This research uses a case study design based on a qualitative approach. Data collection techniques include in-depth interviews, observation, and documentation, with research subjects comprising the school principal and teachers. Data analysis utilizes the Miles and Huberman interactive model, which includes data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The research findings demonstrate that the principal has effectively implemented transformational leadership through four core dimensions: idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration. The strategies employed include the reinforcement of the teacher learning community, facilitation of competency development, establishment of a collaborative work

culture, and the provision of continuous motivation. This implementation has had a positive impact on the improvement of teachers' professional competencies, as evidenced by the enhancement of teaching performance, a shift toward a more open mindset regarding innovation, and improved achievements among both teachers and students. Additionally, supporting factors include a religious school culture, harmonious working relationships, adequate facilities, and teacher commitment, while inhibiting factors include time management constraints, high workloads, and variations in teacher capabilities. Thus, the principal's transformational leadership has proven effective in enhancing teachers' professional competencies and contributes to improving educational quality at the school.

Keywords: transformational leadership, leadership strategy, teacher professionalism.

April 16, 2026

TRANSLATOR STATEMENT

The information appearing herein has been translated
by a Center for International Language and Cultural Studies of
Islamic University of Indonesia
CILACS UII Jl. DEMANGAN BARU NO 24
YOGYAKARTA, INDONESIA
Phone/Fax: 0274 540 255

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ الْفَاتِحِ لِمَا
أُغْلِقَ، وَالْخَاتِمِ لِمَا سَبَقَ، نَاصِرِ الْحَقِّ بِالْحَقِّ، وَاهْدَايَ إِلَى الصِّرَاطِ الْمُسْتَقِيمِ،
وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ حَقٌّ قَدْرُهُ وَمِقْدَارُهُ الْعَظِيمِ، أَمَّا بَعْدُ

Segala puji bagi Allah swt, Tuhan semesta alam yang telah memberikan nikmat, rahmat, karunia-Nya sehingga saya bisa menyelesaikan tugas akhir dalam penulisan tesis. Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada nabi Muhammad yang telah membawa umatnya dari zaman kegelapan menuju jalan terang benderang, yakni agama Islam.

Dalam proses penyelesaian tesisi yang berjudul “Implementasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru: Studi Kasus di SDN 3 Percobaan Pakem” penulis menyadari dalam penyusunan dan penulisan tesis jauh dari kata sempurna dan tidak dapat selesai tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
2. Dr. Drs. Asmuni, M.A. selaku Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.
3. Dr. H. Nur Kholis, S.Ag., S.E.I., M.Sh.Ec. selaku Wakil Dekan Bidang Sumber Daya Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.

4. Dr. Muhammad Roy Purwanto, S.Ag., M.Ag. selaku Wakil Dekan Bidang Keagamaan, Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.
5. Dr. Anton Priyo Nugroho, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Studi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam.
6. Dzulkifli Hadi Imawan, Lc, M.Kom.I., Ph.D. selaku Ketua Program Studi Magister Ilmu Agama Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.
7. Dr. Dra. Sri Haningsih, M.Ag. selaku dosen pembimbing yang telah dengan sabar memberikan arahan, bimbingan, masukan, serta motivasi kepada penulis selama proses penyusunan tesis ini hingga selesai.
8. Seluruh Dosen Magister Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia, yang telah mendidik dan membimbing tanpa pamrih.
9. Seluruh Tenaga Kependidikan FIAI UII yang telah memberikan pelayanan, kemudahan administrasi, serta dukungan yang sangat membantu penulis selama menempuh studi hingga terselesaikannya tesis ini.
10. Kedua orang tuaku Bapak Suharno dan Ibu Siti Amin Zaroti, yang dengan penuh kasih sayang senantiasa mendoakan, memberikan dukungan, semangat, serta pengorbanan yang tak ternilai sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
11. Keluarga besar Universitas Islam Indonesia, terkhusus teman-teman seperjuangan Keluarga besar Universitas Islam Indonesia, khususnya teman-teman seperjuangan Program Pascasarjana angkatan 24, yang telah memberikan dukungan, kebersamaan, serta semangat selama proses studi hingga penyusunan tesis ini.
12. Serta seluruh pihak yang terlibat langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terimakasih atas doa dan dukungannya.

Besar harapan penulis, tesis ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak terkait secara khusus dan bagi semua pembaca secara umum.
Aamiin yaa rabbal 'alamin.

Yogyakarta, 14 April 2026

Penulis,

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'S' shape followed by a few strokes that form the letters 'W' and 'F'.

Arif Wasiatul Wafa

DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN NOTA DINAS.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	viii
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT.....	xix
KATA PENGANTAR.....	xxi
DAFTAR ISI.....	xxiv
DAFTAR GAMBAR.....	xxvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Pertanyaan Penelitian.....	5
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
1.3.1 Tujuan Penelitian	6
1.3.2 Manfaat Penelitian	6
1.4 Sistematika Pembahasan	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI	11
2.1 Kajian Pustaka.....	11
2.2 Landasan Teori.....	21

BAB III METODE PENELITIAN	43
3.1 Jenis Penelitian dan Pendekatan	43
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	44
3.3 Subjek dan Objek Penelitian	44
3.4 Informan Penelitian dan Teknik Penentuan Informan ...	45
3.5 Teknik pengumpulan data	47
3.6 Keabsahan Data.....	51
3.7 Teknik Analisi Data	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	57
4.1 Hasil Penelitian	57
4.2 Hasil Pembahasan	81
BAB V PENUTUP.....	91
5.1 Kesimpulan	91
5.2 Saran.....	92
DAFTAR PUSTAKA	95
LAMPIRAN-LAMPIRAN	I
6.1 Lampiran I: Surat izin pelaksanaan penelitian.	I
6.2 Lampiran II: Surat keterangan pelaksanaan penelitian dari lokasi penelitian	II
6.3 Lampiran III: Instrumen pengumpulan data dan hasil wawancara.....	III
6.4 Lampiran IV: Foto Dokumentasi	IV
6.5 Lampiran V: Surat Keterangan Cek Plagiasi	V
6.6 Lampiran VI: Kartu Bimbingan	VI
6.6 Lampiran VII: Biodata Peneliti.....	VII

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Kriteria Pemilihan Informan Penelitian	46
Gambar 3. 2 Teknik Analisi Data Model Interaktif Miles dan Heberman Saldana (2014).....	53
Gambar 4. 1 Jenis Guru Dan Karyawan	60
Gambar 4. 2 Data Guru SDN 3 Percobaan Pakem	61
Gambar 4. 3 Sarana Prasarana SDN 3 Percobaan Pakem.....	62

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan investasi jangka panjang yang menentukan kualitas sumber daya manusia sekaligus suatu peradaban bangsa. Keberhasilan pembangunan suatu negara tidak hanya bergantung pada kekayaan alam atau teknologi, tetapi juga pada mutu pendidikan yang mampu melahirkan manusia cerdas, berkarakter, dan berdaya saing. Pendidikan berfungsi sebagai sarana pengembangan potensi peserta didik agar memiliki kemampuan intelektual, keterampilan, serta moral yang sesuai dengan nilai-nilai kemanusiaan dan keislaman.

Undang-Undang (UU) Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 Ayat (1) menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar agar peserta didik aktif mengembangkan potensi dirinya.² Untuk mewujudkan hal tersebut, peran guru menjadi sangat sentral. Guru tidak hanya berfungsi sebagai penyampai pengetahuan, tetapi juga sebagai pembentuk karakter dan teladan moral bagi peserta didik. Ungkapan Jawa “*Guru digugu lan ditiru*” mencerminkan peran penting guru sebagai figur yang dipercaya dan dicontoh dalam kehidupan sehari-hari.³

Mutu pendidikan pada dasarnya bergantung pada profesionalisme guru.⁴ Undang-Undang (UU) Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menegaskan bahwa guru harus

² Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas, Pasal 1.

³ AfiquAdib, “Aktualisasi Prinsip ‘Digugu Lan Ditiru’ Dalam Pengembangan Kualitas Guru Pai Di Abad-21.” *Jurnal Evaluasi Pendidikan dan Penelitian*. Vol 3 No 3. 2022. Hal 73-82.

⁴ Lusi Wijaya, “Peran Guru Profesional Untuk Meningkatkan Standar Kompetensi Pendidikan,” *Jurnal Multidisiplin Indonesia* 2, no. 6 (2023): 1222–30, <https://doi.org/10.58344/jmi.v2i6.273>. Hal 1226.

memiliki empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa peningkatan profesionalisme guru masih menghadapi tantangan, antara lain kurangnya inovasi pembelajaran, keterbatasan literasi digital, serta minimnya budaya reflektif dalam mengajar.⁵

Hasil survei *Programme for International Student Assessment* (PISA) tahun 2022 menunjukkan bahwa kemampuan literasi siswa Indonesia masih berada di bawah rata-rata negara anggota *Organisation for Economic Cooperation and Development* (OECD). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kualitas pembelajaran di Indonesia masih perlu ditingkatkan, terutama dalam hal kemampuan berpikir kritis dan pemecahan masalah yang menjadi ciri pembelajaran abad ke-21.⁶

Dalam konteks tersebut, kepala sekolah memiliki peran yang sangat strategis. Kepala sekolah bukan hanya administrator pendidikan, melainkan juga pemimpin pembelajaran (*instructional leader*) yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan guru untuk terus berkembang. Dalam konteks Pendidikan Agama Islam (PAI), kepemimpinan seperti ini memiliki makna yang lebih luas karena menyangkut tanggung jawab moral dan spiritual seorang pemimpin terhadap warga sekolah yang dipimpinnya.⁷

Islam menempatkan kepemimpinan sebagai amanah besar yang harus dijalankan dengan penuh keadilan dan keteladanan.⁸ Hal tersebut sebagaimana sabda Rasulullah SAW:

⁵ Pemerintah RI, “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen,” *Produk Hukum*, 2005.

⁶ OECD, “Education in Indonesia a Decade on Transforming Education in Indonesia: Examining the Landscape of Current Reforms,” *Directorate for Education and Skills*, no. 88 (2023): 5, <https://www.oecd.org/pisa/data/2022database>. Hal 2.

⁷ Rz. Ricky Satria Wiranata Fahmi Khumaini, “Kepemimpinan Dalam Pendidikan Islam,” *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* I, no. 2 (2019): 1–17. Hal 17.

⁸ Wahyu Hidayat et al., “Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam,” *Jurnal Kajian Dan Penelitian Pendidikan Islam* 14, No. 1 (2020): 98–111. Hal 108.

(كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ)

Artinya: “Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya”.⁹

Hadis tersebut menegaskan bahwa kepemimpinan bukan sekadar kedudukan atau otoritas formal, melainkan amanah yang mengandung tanggung jawab moral dan spiritual. Seorang pemimpin dituntut memiliki integritas, keadilan, dan kemampuan memberikan keteladanan kepada orang-orang yang dipimpinnya. Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab terhadap pengelolaan lembaga, tetapi juga terhadap pembinaan profesionalisme guru serta terciptanya budaya sekolah yang berkualitas.

Nilai-nilai kepemimpinan dalam Islam, seperti *amanah* (tanggung jawab), *uswah hasanah* (keteladanan), dan *syura* (musyawarah), sejalan dengan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional yang menekankan inspirasi, motivasi, perhatian individual, dan pembinaan moral.¹⁰ Oleh karena itu, gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat dipandang sebagai bentuk aktualisasi nilai-nilai Pendidikan Agama Islam dalam praktik manajerial dan pembinaan profesional guru di sekolah.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap profesionalisme dan kinerja guru. Penelitian Sugiarto, Wahidin, dan Soefijanto (2024) menemukan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transformasional

⁹ Abu ‘Abdillah Muhammad ibn Isma’il al-Bukhari, *Sahih al-Bukhari*, Kitab al-Ahkam, Bab al-Imam Ra’in wa Mas’ul, Hadis No. 7138; Muslim ibn al-Hajjaj, *Sahih Muslim*, Kitab al-Imarah, Hadis No. 1829.

¹⁰ Bahrul Ulum, Cici Mila, dan Al Mahfuz, “Model Kepemimpinan Yang Efektif Dalam Pendidikan Islam,” *Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara* 2, No. 5 (2025): 8732–42. Hal 8741

berdampak pada peningkatan kinerja guru di Jakarta Utara.¹¹ Penelitian Mardalena et al. (2024) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi guru.¹² Secara internasional, Hainun, Hasibuan, dan Qurniati (2022) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki korelasi kuat dengan peningkatan mutu pendidikan melalui peningkatan profesionalisme guru.¹³

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian sebelumnya masih berfokus pada hubungan kuantitatif antarvariabel, sehingga belum banyak kajian yang menggambarkan bagaimana kepemimpinan transformasional diimplementasikan secara nyata oleh kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru, khususnya di konteks sekolah dasar negeri.¹⁴ Oleh karena itu, penelitian ini berupaya menggali secara mendalam praktik kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru melalui pendekatan studi kasus.

Penelitian ini dilakukan di SDN 3 Percobaan Pakem, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta, yang dikenal sebagai sekolah

¹¹ Wahidin Wahidin, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Jakarta Utara," *Tadbir : Jurnal Studi Manajemen Pendidikan* 4, no. 1 (2020): 151, <https://doi.org/10.29240/jsmp.v4i1.1274>. Hal 157.

¹² Mardalena Mardalena et al., "Transformational Leadership on Teachers' Performance Mediated by Teacher Satisfaction," *Scaffolding: Jurnal Pendidikan Islam Dan Multikulturalisme* 6, no. 1 (2024): 67–88, <https://doi.org/10.37680/scaffolding.v6i1.4314>. Hal 67.

¹³ Rusnita Hainun; Muslih Hasibuan; Amnah Qurniati, "International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding The Effect of Transformational Leadership on Innovative Work Behavior with Knowledge Sharing as a Mediation Variable," *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, no. 2008 (2022): 376–87. Vol. 9, No. 1. Hal 173.

¹⁴ Hardianto Hardianto et al., "Revitalizing Educational Leadership: A Comprehensive Literature Review of Transformational Leadership in Indonesia Academic Settings," *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan* 16, no. 1 (2024): 98–106, <https://doi.org/10.35445/alishlah.v16i1.4768>. Hal 98.

berprestasi dengan kepala sekolah yang aktif, inovatif, dan berorientasi pada pengembangan profesional guru. Berbagai capaian sekolah dalam bidang akademik maupun nonakademik menjadi indikasi adanya praktik kepemimpinan yang efektif dan inspiratif.¹⁵

Dengan demikian, penelitian ini penting dilakukan untuk mendeskripsikan implementasi gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di SDN 3 Percobaan Pakem.

1.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, penelitian ini berfokus pada upaya kepala sekolah dalam menerapkan gaya kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan profesionalisme guru, dari konteks tersebut, pertanyaan penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana implementasi gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam membangun iklim kerja yang kondusif di SDN 3 Percobaan Pakem?
- b. Apa saja strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru melalui penerapan gaya kepemimpinan transformasional?
- c. Bagaimana dampak penerapan kepemimpinan transformasional terhadap motivasi, kinerja, dan profesionalisme guru di SDN 3 Percobaan Pakem?
- d. Faktor-faktor apa saja yang mendukung dan menghambat implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru?

¹⁵ Pra penelitian di SDN 3 Percobaan 6 Januari 2025.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Mendeskripsikan implementasi gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam membangun iklim kerja yang kondusif di SDN 3 Percobaan Pakem.
- b. Mengidentifikasi strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru melalui penerapan gaya kepemimpinan transformasional.
- c. Menganalisis dampak penerapan kepemimpinan transformasional terhadap motivasi, kinerja, dan profesionalisme guru.
- d. Mengungkap faktor-faktor yang mendukung dan menghambat implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat secara teoretis maupun praktis, yaitu sebagai berikut:

- a. Secara teoritis yaitu:
Memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori kepemimpinan pendidikan, khususnya dalam konteks pendidikan dasar negeri, serta memperkuat integrasi antara teori kepemimpinan modern dan nilai-nilai kepemimpinan Islami.
- b. Secara praktis yaitu:
 - 1) Bagi Peneliti

Memberikan tambahan pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti mengenai gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam upaya mengembangkan profesionalitas guru di sekolah dasar.

2) Bagi Sekolah

Menjadi masukan dalam penyusunan kebijakan internal yang mendukung pengembangan profesional guru.

3) Bagi Kepala Sekolah

Menjadi bahan refleksi dalam menerapkan strategi kepemimpinan yang efektif dan berorientasi pada pengembangan guru.

4) Bagi Guru

Memberikan motivasi untuk terus meningkatkan kompetensi profesional melalui pembinaan dan budaya kolaboratif.

5) Bagi Pemerintah/Dinas Pendidikan

Menjadi masukan dalam perumusan kebijakan peningkatan mutu pendidikan berbasis kepemimpinan transformasional.

6) Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai referensi dan dasar pengembangan penelitian lanjutan dalam bidang kepemimpinan pendidikan Islam.

1.4 Sistematika Pembahasan

Penulisan tesis ini disusun secara sistematis agar memudahkan pembaca memahami arah dan isi penelitian. Adapun sistematika pembahasan dalam proposal ini terdiri atas tiga bab utama sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, berisi penjelasan mengenai dasar pemikiran yang melatarbelakangi penelitian. Bab ini terdiri atas beberapa subbagian, yaitu: Latar Belakang Masalah, yang menjelaskan konteks, urgensi, dan alasan akademik dilakukannya penelitian; Pertanyaan Penelitian, yang memuat fokus dan pertanyaan-pertanyaan penelitian yang akan dijawab melalui proses penelitian; Tujuan dan Manfaat Penelitian, yang menguraikan tujuan yang hendak dicapai serta manfaat penelitian baik secara teoretis maupun praktis; Sistematika Pembahasan, yang memberikan gambaran singkat mengenai struktur tesis ini.

Bab II Kajian Pustaka dan Landasan Teori, memuat berbagai teori, konsep, dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik tesis. Bab ini mencakup uraian mengenai teori kepemimpinan kepala sekolah, konsep kepemimpinan transformasional, profesionalisme guru, serta kajian penelitian terdahulu. Selain itu, disajikan pula gap penelitian untuk menunjukkan posisi kebaruan penelitian ini dalam konteks keilmuan.

Bab III Metode Penelitian, menjelaskan secara rinci langkah-langkah dan pendekatan yang digunakan dalam penelitian. Bab ini terdiri atas beberapa bagian, yaitu: Jenis dan Pendekatan Penelitian, yang menjelaskan bahwa penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus; Lokasi dan Waktu Penelitian, yang menguraikan tempat penelitian yaitu di SDN 3 Percobaan Pakem, Kabupaten Sleman, serta waktu pelaksanaannya; Subjek dan Objek Penelitian, yang menjelaskan siapa saja yang menjadi informan dan apa yang menjadi fokus kajian penelitian; Fokus Penelitian, yang memaparkan aspek-aspek utama yang menjadi perhatian peneliti; Teknik Pengumpulan Data, yang meliputi observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi; Teknik Analisis Data, yang menjelaskan proses reduksi data, penyajian data,

dan penarikan kesimpulan berdasarkan model Miles, Huberman, dan Saldana.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, menguraikan temuan-temuan yang diperoleh dari lapangan serta analisis mendalam mengenai temuan tersebut. Bab ini diawali dengan penyajian gambaran umum lokasi penelitian, yaitu SDN 3 Percobaan Pakem. Selanjutnya, dipaparkan pemaparan data hasil penelitian yang difokuskan pada implementasi gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kompetensi profesional guru. Bagian akhir bab ini memuat pembahasan secara komprehensif yang menganalisis dan mengaitkan temuan empiris di lapangan dengan kerangka konseptual serta landasan teori yang telah diuraikan pada Bab II.

Bab V Penutup, merupakan bab terakhir yang menyajikan kesimpulan dan saran dari seluruh rangkaian penelitian. Bagian kesimpulan memuat rangkuman intisari dari hasil penelitian dan pembahasan secara singkat, padat, dan jelas guna menjawab secara langsung pertanyaan-pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan di Bab I. Sementara itu, bagian saran memuat rekomendasi konstruktif dan aplikatif yang ditujukan kepada kepala sekolah, dewan guru, instansi terkait, maupun peneliti selanjutnya, yang disusun berdasarkan temuan serta kesimpulan penelitian.

BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka disusun untuk menggambarkan perkembangan penelitian yang telah dilakukan terkait tema kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan profesionalisme guru. Kajian ini berfungsi untuk menjelaskan posisi penelitian yang dilakukan penulis dibandingkan dengan studi sebelumnya, sekaligus menemukan celah penelitian (*research gap*) yang menjadi dasar kebaruan (*novelty*).

Kajian dilakukan dengan pendekatan piramida terbalik (*deduktif-induktif*), dimulai dari teori dan temuan penelitian yang bersifat umum menuju konteks khusus, yakni implementasi gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SDN 3 Percobaan Pakem. Seluruh sumber yang direview berasal dari jurnal bereputasi nasional dan jurnal internasional bereputasi dalam kurun waktu lima tahun terakhir.

2.1.1 Kajian Penelitian Internasional tentang Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu pendekatan kepemimpinan yang paling banyak dikaji dalam konteks pendidikan modern. Model ini menekankan kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi,

dan mentransformasikan nilai-nilai individu menjadi komitmen kolektif dalam mencapai visi sekolah.¹⁶

Berbagai penelitian internasional menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kesejahteraan psikologis dan kinerja profesional guru. Kaya (2024) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan positif dengan kepuasan kerja, resilience profesional, dan kreativitas guru.¹⁷ Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin yang inspiratif dan suportif dapat memperkuat komitmen guru terhadap profesi mereka.

Penelitian Kareem et al. (2023) memperkuat temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa pemimpin pendidikan yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan komitmen guru terhadap organisasi dan menumbuhkan semangat kerja kolektif.¹⁸ Kepala sekolah yang berperan sebagai agen perubahan terbukti mampu menumbuhkan loyalitas dan kebanggaan guru terhadap lembaganya.

Muhammad Yakob et.al., (2025) menambahkan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi terhadap peningkatan partisipasi guru dalam pengambilan keputusan

¹⁶ Mohammed Afandi Zainal, Mohd Effendi, and Ewan Mohd, "The Influence of Teachers ' Self-Efficacy and School Leaders ' Transformational Leadership Practices on Teachers ' Innovative Behaviour," *International Journal of Environmental Research and Public Health Article* 18, no. 6423 (2021): 1–20. Hal. 15.

¹⁷ Acya Kaya, "The association between transformational leadership and teachers' creativity: professional resilience and job satisfaction as mediators," *Frontiers in Psychology* 15, no. 1990 (2024), <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1514621>. Hal 1.

¹⁸ Jacqueline Kareem, Harold Andrew Patrick, and Samson R Victor, "Transformational Educational Leaders Inspire School Educators ' Commitment," *Frontiers in Education Introduction* 8 (2023): 1–10, <https://doi.org/10.3389/educ.2023.1171513>. Hal 1.

serta menciptakan iklim sekolah yang kolaboratif.¹⁹ Ketika pemimpin menanamkan nilai tanggung jawab bersama dan visi moral, guru terdorong untuk berinovasi dan meningkatkan mutu pembelajaran.

Sementara itu, penelitian Sanchez-Rosas et al., (2023) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap *collective teacher self-efficacy*.²⁰ Guru yang bekerja dalam lingkungan kepemimpinan transformasional merasa lebih percaya diri terhadap kemampuan kolektif mereka untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih tinggi.

Yaw Owusu-agyeman (2019) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah mampu memberdayakan guru melalui komunikasi terbuka dan pelibatan aktif dalam perumusan kebijakan sekolah.²¹ Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan *teacher agency*, tetapi juga menciptakan rasa kepemilikan terhadap visi organisasi.

Firmansyah Firmansyah (2022) dalam konteks Asia Tenggara menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berperan dalam meningkatkan performa

¹⁹ Muhammad Yakob and Tengku Muhammad Sahudra, "Transformational Leadership of Principals : Driving Excellence in Education Quality," *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan* 17, no. 2019 (2025): 1658–67, <https://doi.org/10.35445/alishlah.v17i1.6887>. Hal 1658.

²⁰ Javier Sánchez-rosas and Malena Dyzenchauz, "Transformational Leadership and Collective Teacher Self-Efficacy : The Mediating Role of Satisfaction with Job Resources," *International Journal of Instruction* 16, no. 1 (2023): 801–20. Hal 801.

²¹ Yaw Owusu-agyeman, "Transformational Leadership and Innovation in Higher Education : A Participative Process Approach," *International Journal of Leadership in Education* 00, no. 00 (2019): 1–23, <https://doi.org/10.1080/13603124.2019.1623919>. Hal 1.

guru melalui pembinaan profesional berkelanjutan.²² Penelitian Eli Erlinawati dan I Made Sudana (2025) juga menemukan bahwa dimensi kepemimpinan transformasional, terutama *inspirational motivation* dan *individualized consideration*, berkorelasi dengan peningkatan efikasi diri (*self-efficacy*) guru.²³

Al-Husseini, S., El, B. I., & Moizer, J. (2019) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional mendorong inovasi pendidikan dan kreativitas guru melalui penciptaan lingkungan kerja yang mendukung eksplorasi ide.²⁴ Sementara itu, Sri Setyaningsih dan Widodo Sunaryo (2021) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kompetensi profesional sekaligus memperkuat komitmen organisasi guru.²⁵

Dari seluruh hasil penelitian internasional tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional efektif dalam menciptakan budaya sekolah yang positif, meningkatkan motivasi dan kinerja guru, serta memperkuat profesionalisme tenaga pendidik. Namun, penelitian yang

²² Firmansyah Firmansyah, Universitas Negeri Yogyakarta, and Faculty Education, "Cypriot Journal of Educational Transformational Leadership Effect on Teacher Performance in Asia : A Meta-Analysis," *Cypriot Journal of Educational Sciences* 17, no. 6 (2022): 2127–46. Hal 2127.

²³ Eli Erlinawati and I Made Sudana , Bunyamin, "The Influence of Transformational Leadership and Work Culture on the Quality of Elementary School Learning," *QALAMUNA: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Agama* 17, no. 2 (2025): 955–66, <https://doi.org/10.37680/qalamuna.v17i2.7563>. Hal 961.

²⁴ Jonathan Moizer Sawasn Al-husseini, Ibrahim Elbeltagi, "Transformational Leadership and Innovation : The Mediating Role of Knowledge Sharing amongst Higher Education Faculty Transformational Leadership and Innovation : The Mediating Role of Knowledge," *International Journal of Leadership in Education*, 2019, 1–24, <https://doi.org/10.1080/13603124.2019.1588381>. Hal 13.

²⁵ Widodo Sunaryo Sri Setyaningsih, "Optimizing Transformational Leadership Strengthening , Self Efficacy , and Job Satisfaction to Increase Teacher Commitment," *International Journal of Instruction* 14, no. 4 (2021): 427–38. Hal 427.

menyoroti penerapan gaya kepemimpinan ini pada konteks sekolah dasar negeri di Indonesia terutama yang memiliki latar religius kuat masih sangat terbatas. Kondisi inilah yang menjadi celah penelitian (*research gap*) yang hendak dijawab oleh penelitian ini.

2.1.2 Kajian Nasional tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di Indonesia

Penelitian mengenai kepemimpinan transformasional kepala sekolah di Indonesia telah banyak dilakukan dan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ini memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan profesionalisme guru, kinerja sekolah, dan budaya organisasi. Kepemimpinan transformasional dianggap mampu mendorong perubahan perilaku guru dari sekadar menjalankan tugas administratif menjadi pendidik yang reflektif dan inovatif.²⁶

Penelitian Sugiarto et al., (2020) mengungkapkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional di SMK Negeri Jakarta Utara berpengaruh terhadap peningkatan kepercayaan diri, motivasi kerja, dan kolaborasi antarguru.²⁷ Kepala sekolah berperan penting sebagai pembimbing dan teladan dalam membangun komunikasi dua arah serta menciptakan iklim kerja yang suportif.

²⁶ Sugiarto and Ahmad Farid, "Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Mutu Madrasah Ibtidaiyah," *Jurnal Kependidikan* 13, no. 2 (2024): 1767–80. Hal 1777.

²⁷ Totok Amin Soefijanto Sugiarto, Wahidin, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Jakarta Utara," *TADBIR : Jurnal Studi Manajemen Pendidikan* 4, no. 1 (2020): 151–60. Hal 151.

Penelitian serupa oleh Fikri Fauzi Luthfi et al., (2025) menegaskan bahwa kepala sekolah yang menerapkan dimensi *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation* dan *individualized consideration* berhasil menumbuhkan loyalitas serta komitmen guru terhadap lembaga pendidikan.²⁸ Menurut Siti Nurjanah et al., (2024), Kepala sekolah yang mengadopsi prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional dapat membantu menciptakan budaya sekolah yang mendukung perkembangan profesional dan kualitas pendidikan yang lebih baik.²⁹

Herlin, Hanif, Nellitawati (2024) menyoroti bahwa kepemimpinan transformasional berdampak positif pada pembentukan budaya sekolah yang kolaboratif dan terbuka terhadap perubahan.³⁰ Ia menemukan bahwa kepala sekolah yang memberi ruang partisipasi guru dalam pengambilan keputusan mampu meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab profesional. Penelitian Ivon Mukaddamah, (2024) juga mengonfirmasi bahwa kepemimpinan transformasional meningkatkan iklim kerja positif yang mendorong guru untuk lebih disiplin dan kreatif dalam mengembangkan metode pembelajaran.³¹

²⁸ Fikri Fauzi Luthfi et al., "Implementasi Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Islam (Studi Di Madrasah Aliyah Negeri 2 Garut Jawa Barat) ;" *Khazanah Akademia* 9, no. 2 (2025): 1–9. Hal 6.

²⁹ Sabar Narimo Siti Nurjanah, Vitri Astuti, Pina Indah Sayekti, Anam Sutopo, "Gaya Kepemimpinan Tranformasional Dalam Upaya Peningkatan Profesional Guru," *Pendas : Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar* 09, no. 4 (2024): 612–27. Hal 625.

³⁰ Herlin Variansi and Hanif Al, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Sebuah Satuan Pendidikan," *Academy of Education Journal* 15, no. 1 (2024): 991–1000. Hal 998.

³¹ Ivon Mukaddamah, "Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru: Studi Kasus Di Sekolah Dasar," *AL-MIKRAJ Jurnal Studi*

Mochamad Nashrullah et al. (2025) dalam penelitiannya di sekolah dasar Antawirya Islamic Javanese School menekankan bahwa kepemimpinan transformasional menjadi kunci dalam menghadapi tantangan era digital, terutama dalam meningkatkan kemampuan guru beradaptasi dengan teknologi pembelajaran.³² Slamet Riyadi (2025) juga menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan berorientasi pada mutu.³³

Noor Miyono dan Puji Rahayu (2023) menambahkan bahwa keteladanan kepala sekolah memiliki pengaruh besar terhadap loyalitas dan kedisiplinan guru.³⁴ Rosyidah (2021) dalam konteks sekolah Islam menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional yang disertai nilai-nilai spiritual dapat meningkatkan motivasi religius dan profesionalisme guru secara bersamaan.³⁵

Dari keseluruhan penelitian nasional tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional di Indonesia berperan penting dalam peningkatan profesionalisme guru, penguatan budaya kerja, serta

Islam Dan Humaniora (E-ISSN 2745-4584) 5, no. 01 (2024): 438–48, <https://doi.org/10.37680/almikraj.v5i01.5834>. Hal 447.

³² Mochamad Nashrullah et al., “Implementasi Transformasi Digital Di SD Antawirya Islamic Javanese School Melalui Kepemimpinan Transformasional” 5 (2025): 206–17. Hal 215

³³ Slamet Riyadi, “Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru” 4, no. 1 (2025): 1983–89. Hal 1987.

³⁴ Noor Miyono Puji Rahayu, “Penerapan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru (Studi Kasus Sekolah Dasar Negeri 5 Meteseh Kecamatan Boja)” 09 (2023): 3967–77. Hal 3974.

³⁵ Feri Rustandi and Isop Syafei, “Strategi Kepemimpinan Transformasional Berbasis Nilai Islam Dalam Mencapai Keunggulan Lembaga Pendidikan Islam,” *Journal of Mandalika* 6, no. 1 (2025): 142–54. Hal 150.

penumbuhan motivasi spiritual. Meskipun demikian, sebagian besar penelitian masih berfokus pada aspek pengaruh kuantitatif, belum banyak yang mengkaji proses implementasi kepemimpinan transformasional secara kualitatif di sekolah dasar negeri. Kondisi ini menjadi celah penting yang akan diisi oleh penelitian ini.

2.1.3 Kajian Khusus: Kepemimpinan Transformasional, Profesionalisme Guru, dan Nilai-Nilai Islam dalam Pendidikan

Beberapa penelitian terkini menunjukkan adanya keterkaitan erat antara penerapan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan peningkatan profesionalisme guru, terutama dalam konteks sekolah dasar dan madrasah. Penelitian oleh Gamaliel, F. X., & Widodo, B. S (2024) menemukan bahwa kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional berperan penting dalam meningkatkan pengembangan profesionalisme guru.³⁶ Kepala sekolah tidak hanya bertindak sebagai pemimpin administratif, tetapi juga sebagai motivator dan pembimbing dalam pengembangan karier guru.

Penelitian oleh Syahriza Umami et al., (2025) mengungkapkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional secara efektif mendorong guru untuk berinovasi dalam pembelajaran berbasis proyek dan

³⁶ b. S Gamaliel, F. X., & Widodo, "Peningkatan Mutu Profesionalisme Guru," *Jdmp (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)* 8, no. 2 (2024): 100–110. Hal 100.

teknologi digital.³⁷ Hal ini menunjukkan bahwa dimensi *intellectual stimulation* dalam kepemimpinan transformasional mampu memperkuat kemampuan guru untuk berpikir kreatif dan adaptif terhadap perubahan pendidikan.

Dalam konteks pendidikan Islam, penelitian oleh Zervas Alif Gibran et al., (2025) menjelaskan bahwa kepemimpinan Islami yang berlandaskan pada nilai keteladanan, keadilan, dan tanggung jawab moral memiliki kesamaan prinsip dengan kepemimpinan transformasional.³⁸ Kedua pendekatan ini menekankan pentingnya inspirasi moral dan penguatan nilai spiritual dalam membentuk perilaku profesional guru.

Nia Rahmawati Ansari et al., (2025) juga menegaskan bahwa kepemimpinan yang dilandasi nilai-nilai spiritual Islam, seperti keikhlasan, amanah, dan musyawarah, berperan penting dalam membangun profesionalisme guru di sekolah berbasis nilai.³⁹ Dalam pandangan ini, kepemimpinan transformasional bukan hanya proses manajerial, tetapi juga proses pembinaan karakter yang menumbuhkan tanggung jawab moral dan spiritual guru.

Penelitian oleh Tiara Sari et al., (2025) di lingkungan sekolah Islam terpadu menunjukkan bahwa kepala sekolah

³⁷ Syahriza Umami et al., “Strategi Kepemimpinan Transformasional Dalam Menghadapi Tantangan Kurikulum Merdeka Belajar Di Sekolah” 8 (2025): 3550–59. Hal 3550.

³⁸ Nur Ulwiyah Zervas Alif Gibran, Miftakhul Ilmi Suwignya Putra, “Perkembangan Konsep Kepemimpinan Transformasional Dalam Pendidikan Islam: Tinjauan Literatur,” *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran* 3, no. 1 (2025): 867–75. Hal 867

³⁹ Nia Rahmawati Ansari Dan Ujang Nurjaman, “Relevansi Pengembangan Nilai-Nilai Islami Dalam,” *Al-Marsus: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3, No. 1 (2025): 67–78. Hal 75.

yang menerapkan prinsip transformasional dengan pendekatan islami mampu meningkatkan semangat kerja guru, menumbuhkan kesadaran religius, serta menciptakan budaya sekolah yang kolaboratif dan berorientasi mutu.⁴⁰

Muhamad Luqman Nuryana et al., (2025) dalam penelitiannya di Madrasah Aliyah Al-Jawami juga menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional yang berlandaskan nilai-nilai Islam menciptakan kepemimpinan yang humanis, inspiratif, dan berdampak pada meningkatnya kinerja serta loyalitas guru.⁴¹ Temuan serupa dikemukakan oleh Siti Rahmah Hayati (2025), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dengan orientasi spiritual berperan sebagai jembatan antara visi organisasi sekolah dan misi dakwah pendidikan Islam.⁴²

Berdasarkan telaah terhadap berbagai penelitian terdahulu di atas, diketahui bahwa sebagian besar kajian mengenai kepemimpinan transformasional dan profesionalisme guru lebih banyak menggunakan pendekatan kuantitatif serta banyak difokuskan pada lembaga pendidikan berbasis keagamaan murni, seperti Madrasah atau Sekolah Islam Terpadu. Oleh karena itu, *novelty* (kebaruan) utama dari penelitian ini dibandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya terletak pada dua aspek, yaitu: (1) penggunaan pendekatan kualitatif dengan

⁴⁰ Tiara Sari et al., “Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Mewujudkan Sekolah Berbasis Nilai-Nilai Islam,” *Al-Hasib: Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. 4 (2025): 169–80. Hal 169.

⁴¹ Muhamad Luqman Nuryana and Mulyawan Safwandi Nugraha, “Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Madrasah,” *Jurnal Tahsinia* 6, no. 1 (2025): 150–67. Hal 162.

⁴² Siti Rahmah Hayati, “Pengaruh Kepemimpinan Pendidikan Islam Transformasional Terhadap Lembaga,” *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan* 10, no. 1 (2025): 289–98. Hal 291.

jenis studi kasus untuk memotret secara mendalam proses dan strategi implementasi nyata, serta (2) pemilihan konteks lokus penelitian di institusi pendidikan dasar milik pemerintah, yaitu SDN 3 Percobaan Pakem yang memiliki karakteristik unik sebagai sekolah dasar negeri berprestasi. Adanya celah penelitian (*research gap*) pada ranah metodologi dan konteks institusi inilah yang membuktikan bahwa penelitian ini memiliki keaslian rumusan, benar-benar valid untuk dipertanggungjawabkan secara akademis, tidak sekadar mengulang penelitian yang sudah ada, serta murni terbebas dari unsur plagiasi.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kepemimpinan Transformasional

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, istilah "pemimpin" merujuk pada individu yang memimpin, sementara "kepemimpinan" diartikan sebagai hal-hal yang berkaitan dengan pemimpin serta cara-cara dalam memimpin.⁴³ Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah seni, teknik, dan metode yang digunakan untuk memimpin demi mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan adalah kekuatan yang mempengaruhi dan memberikan petunjuk yang ada dalam diri individu pemimpin. Kepemimpinan juga adalah seseorang yang dapat mengarahkan dan mengawasi tindakan orang-orang agar tujuan organisasi tercapai. Sementara itu, transformasi bisa dijelaskan sebagai proses mengubah kemampuan individu

⁴³ "Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Edisi Daring," 2020, <https://kbbi.kemdikbud.go.id>.

menjadi aksi yang konkret. Seorang kepala sekolah yang sukses dalam melakukan transformasi kepemimpinan berarti mampu mengubah potensi lembaganya menjadi kekuatan untuk memperbaiki kualitas proses dan hasil pembelajaran siswa. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah dapat dilihat sebagai pendekatan atau metode yang digunakan dalam pengelolaan sekolah untuk memengaruhi stafnya (guru, tenaga administrasi, siswa, dan orang tua murid) dalam mencapai sasaran pendidikan yang diharapkan.⁴⁴

Pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional memiliki pandangan yang jauh ke depan dan mampu mengenali perubahan dalam lingkungan sekitar serta dapat mengintegrasikan perubahan tersebut ke dalam organisasi. Mereka menjadi pelopor perubahan dan memberikan dorongan serta semangat kepada para karyawan untuk berinovasi dan berkreasi, sambil membangun kerjasama tim yang kuat. Mereka juga membawa perubahan dalam semangat kerja dan kinerja manajerial, berani serta bertanggung jawab dalam memimpin dan mengelola organisasi.⁴⁵

Menjadi pemimpin yang dapat membawa perubahan secara efektif memerlukan proses serta upaya yang penuh kesadaran dan ketulusan dari individu tersebut. Northouse memberikan beberapa saran untuk menerapkan

⁴⁴ Muhammad Hamzah Al Faruq Supriyanto, "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan," *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan (JDMP)* 5, no. 1 (2020): 68–76, <https://doi.org/10.47709/ejim.v1i2.1192>, hlm 72.

⁴⁵ Christian Ferdinandus Agus Holid, Rusdin Djibu, and ..., *Pemahaman Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen Sdm*, 2024, <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=k8sMEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA33&dq=kepemimpinan+transformasional&ots=e9PsuRbeMh&sig=GAfTkhXWuoXkuNgegBVxavRFX4l>. Hal 130.

kepemimpinan yang transformasional, antara lain sebagai berikut: *Pertama*, berikan dorongan kepada semua anggota tim untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi. *Kedua*, usahakan untuk menjadi pemimpin yang dapat dicontoh, dengan berlandaskan pada nilai-nilai yang tinggi. *Ketiga*, dengarkan semua pendapat dari bawahan untuk membangun semangat kerja sama. *Keempat*, ciptakan visi yang bisa dipercaya oleh seluruh anggota dalam organisasi. *Kelima*, berperanlah sebagai agen perubahan dalam organisasi dengan memberikan contoh dalam mendorong dan melaksanakan suatu perubahan. *Keenam*, bantu organisasi dengan cara mendukung individu lain agar bisa berkontribusi pada organisasi.⁴⁶

A. Model Kepemimpinan Transformasional

Konsep kepemimpinan transformasional pertama kali diperkenalkan oleh James MacGregor Burns dalam karyanya *Leadership* (1978). Burns membedakan antara kepemimpinan transaksional dan transformasional, di mana kepemimpinan transformasional menekankan pada kemampuan pemimpin dalam menginspirasi dan mentransformasi nilai, sikap, serta motivasi pengikut. Dalam perspektif ini, pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengarah, tetapi juga sebagai agen perubahan yang mampu meningkatkan kesadaran dan komitmen pengikut terhadap tujuan yang lebih tinggi. Konsep ini kemudian dikembangkan lebih lanjut oleh Bass dan Avolio menjadi

⁴⁶ Mohamad Muspawi, "Strategi Menjadi Kepala Sekolah Profesional," *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 20, no. 2 (2020): 402, <https://doi.org/10.33087/jiubj.v20i2.938>. Hal 402.

model yang lebih operasional melalui empat dimensi utama yang dikenal dengan *Four I's*.⁴⁷

Dalam buku yang berjudul "Meningkatkan Efektivitas Organisasi melalui Kepemimpinan Transformasional", Bass dan Avolio (1994) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional terdiri dari empat aspek yang mereka sebut sebagai "Empat I" atau "the Four I's".⁴⁸

1. *Idealized influence* (pengaruh ideal). Dikenal sebagai pengaruh yang diidealiskan. Aspek pertama ini digambarkan sebagai tindakan pemimpin yang membuat para pengikutnya merasa kagum, menghormati, serta menaruh kepercayaan padanya.
2. *Inspirational motivation* (motivasi inspirasi). Dikenal sebagai motivasi inspiratif. Dalam aspek ini, pemimpin transformasional digambarkan sebagai sosok yang bisa menyampaikan harapan yang tegas mengenai pencapaian para anggotanya, menunjukkan dedikasinya terhadap keseluruhan tujuan organisasi, dan mampu membangkitkan semangat tim di dalam organisasi dengan cara menumbuhkan rasa antusias dan optimisme.
3. *Intellectual stimulation* (stimulasi intelektual). Dikenal dengan istilah stimulasi intelektual. Seorang pemimpin transformasional diharapkan dapat mengembangkan gagasan-gagasan inovatif, menawarkan solusi yang kreatif untuk masalah-masalah yang dihadapi oleh anggota tim, serta mendorong bawahan untuk menemukan cara-cara baru dalam melakukan tugas-tugas di organisasi.

⁴⁷ James MacGregor Burns, *Leadership* (New York: Harper & Row, 1978). Hal 20-25.

⁴⁸ Bruce J. Avolio Bernard M. Bass, *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership* (Sage Publications, Thousand Oaks, CA, 1991). Hal 94.

4. *Individualized consideration* (konsiderasi individu). Disebut sebagai pertimbangan yang dipersonalisasi. Dalam aspek ini, pemimpin yang bersifat transformasional digambarkan sebagai sosok yang siap mendengarkan dengan saksama masukan dari anggota tim dan secara khusus peka terhadap kebutuhan mereka dalam pengembangan karir.

B. Prinsip Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Dalam sektor pendidikan, penerapan kepemimpinan transformasional perlu dilakukan berdasarkan pada kaidah-kaidah kepemimpinan transformasional para kepala sekolah. Kaidah merupakan pedoman yang perlu dijadikan acuan dalam menjalankan suatu kegiatan. Fungsi dari kaidah ini adalah untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan sebaik-baiknya. Edward Sallis menyatakan bahwa terdapat paradigma baru dalam kepemimpinan transformasional yang menekankan tujuh prinsip untuk membangun kepemimpinan transformasional yang selaras dengan tujuan lembaga pendidikan.⁴⁹ Ketujuh prinsip tersebut adalah:

1. Simplikasi, yaitu pencapaian dan kepemimpinan dimulai dari sebuah pandangan yang menjadi sasaran bersama. Kemampuan dan keterampilan untuk mengungkapkan pandangan tersebut dengan jelas, praktis, dan tentunya membawa transformasi yang bisa menjawab "*ke arah mana kita akan bergerak?*" menjadi aspek penting yang perlu dipahami dan diterapkan.

⁴⁹ Lestari Makmuriana, *Kepemimpinan Transformasional* (Penerbit Nem, 2021). Hal 45.

2. Motivasi adalah kemampuan untuk mendapatkan komitmen dari setiap orang yang berpartisipasi dalam keberhasilan visi. Ketika seorang pemimpin yang membawa perubahan memiliki sebuah rencana dalam institusi pendidikan, seharusnya pemimpin tersebut mampu memaksimalkan, menginspirasi, dan menyediakan dukungan kepada semua anggotanya.
3. Fasilitas merujuk pada kemampuan untuk mendukung “pembelajaran” yang berlangsung di dalam organisasi baik secara institusi, kelompok, maupun individu dengan cara yang efisien. Ini akan berdampak pada peningkatan modal intelektual setiap individu yang terlibat.
4. Inovasi adalah kemampuan untuk melakukan modifikasi ketika diperlukan dan sebagai respons terhadap pergeseran yang ada sebagai wujud tanggung jawab. Di institusi pendidikan yang berjalan dengan baik dan efisien, setiap orang yang terlibat harus mampu mempersiapkan diri menghadapi perubahan dan seharusnya memiliki keberanian untuk melaksanakan perubahan tersebut. Dalam situasi tertentu, kepercayaan dari seluruh anggota tim sangat penting bagi seorang pemimpin yang bersifat transformasional.
5. Mobilitas adalah proses untuk memberikan dukungan dan memperkuat setiap anggota dalam lembaga pendidikan dengan memanfaatkan seluruh sumber daya yang tersedia untuk mewujudkan visi dan sasaran. Pemimpin yang bersifat transformasional akan berusaha mengajak anak buahnya untuk bersama-sama memikul tanggung jawab.
6. Siap sedia, yaitu kemampuan untuk senantiasa terbuka terhadap pembelajaran demi meningkatkan kualitas diri

serta siap menghadapi perubahan dengan sudut pandang baru yang lebih baik.

7. Tekad adalah keinginan atau usaha yang kuat untuk selalu mencapai hasil yang memuaskan dalam setiap tugas yang dilakukan. Untuk itu, perlu adanya dukungan melalui pengembangan disiplin dalam aspek spiritual, emosional, dan fisik serta janji untuk menjalankannya.

2.2.2 Kepemimpinan dalam Perspektif Islam

Kepemimpinan dalam Islam merupakan amanah yang diberikan kepada seseorang untuk mengelola, membimbing, dan mengarahkan individu maupun kelompok menuju tujuan yang diridhai Allah SWT. Kepemimpinan tidak dipahami sekadar sebagai kedudukan struktural atau kekuasaan formal, melainkan sebagai bentuk tanggung jawab moral, spiritual, dan sosial yang harus dipertanggungjawabkan di hadapan manusia maupun Allah SWT.⁵⁰ Oleh karena itu, seorang pemimpin dalam Islam dituntut memiliki integritas, keadilan, keteladanan, serta kemampuan membina dan mengarahkan orang-orang yang dipimpinnya. Konsep kepemimpinan dalam Islam memiliki dasar normatif yang kuat sebagaimana firman Allah SWT:

(إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا ۖ وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ

أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ)

⁵⁰ Hamdiah, “Perilaku Kepemimpinan Dalam Pandangan Islam Hamdiah,” *Manajemen Pendidikan* 1, no. 1 (2021): 310–32. Hal 313.

Artinya: “*Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaklah kamu menetapkannya dengan adil*”.⁵¹

Ayat tersebut menegaskan bahwa kepemimpinan dalam Islam harus dilandasi prinsip *amanah* dan *keadilan*. Selain itu, Rasulullah SAW juga menegaskan pentingnya tanggung jawab dalam kepemimpinan melalui sabdanya:

(كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ)

Artinya: “*Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawaban atas apa yang dipimpinnya*”.⁵²

A. Nilai-Nilai Utama Kepemimpinan dalam Islam

Kepemimpinan dalam Islam dibangun atas seperangkat nilai yang tidak hanya berorientasi pada efektivitas organisasi, tetapi juga pada tanggung jawab moral, spiritual, dan kemaslahatan bersama. Nilai-nilai tersebut menjadi fondasi dalam membentuk karakter seorang pemimpin yang mampu menjalankan amanah secara profesional, adil, dan berintegritas.⁵³ Dalam konteks pendidikan, nilai-nilai

⁵¹ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019), Q.S. An-Nis'a [4]: 58.

⁵² Abu 'Abdillah Muhammad ibn Isma'il al-Bukhari, *Sahih al-Bukhari*, Kitab al-Ahkam, Bab al-Imam Ra'in wa Mas'ul, Hadis No. 7138; Muslim ibn al-Hajjaj, *Sahih Muslim*, Kitab al-Imarah, Hadis No. 1829.

⁵³ Alfi Alfarihi Hidayat and Imamul Muttaqin, “Kepemimpinan Dalam Pendidikan Islam (Pengertian , Karakteristik Kepemimpinan Rasulullah , Karakteristik Kepemimpinan Islam Dan Keberhasilannya),” *Katalis Pendidikan: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Matematika* 1, no. 4 (2024): 173-185. Hal 173.

kepemimpinan Islam memiliki relevansi yang kuat dalam membangun budaya sekolah yang positif, meningkatkan profesionalisme guru, serta menciptakan lingkungan pembelajaran yang berkualitas. Adapun nilai-nilai utama kepemimpinan dalam Islam yang dicontohkan oleh Nabi Mohammad SAW meliputi sebagai berikut:⁵⁴

1) *Amanah* (Tanggung Jawab)

Amanah merupakan nilai fundamental dalam kepemimpinan Islam yang mengandung makna tanggung jawab, kejujuran, dan komitmen dalam menjalankan tugas yang dipercayakan. Seorang pemimpin tidak hanya bertanggung jawab kepada organisasi atau anggota yang dipimpinnya, tetapi juga kepada Allah SWT sebagai bentuk pertanggungjawaban spiritual. Prinsip amanah ditegaskan dalam firman Allah SWT:

(إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا)

Artinya: “*Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya*”.⁵⁵

Ayat tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan bukan sekadar jabatan atau kekuasaan, melainkan amanah yang harus dijalankan secara profesional dan penuh integritas. Dalam konteks kepemimpinan kepala

⁵⁴ M.A Fahril Hendrawan a, Sri Mawaddah, “Konsep Kepemimpinan Politik Dalam Hadis Ummul Hadis: Analisis Nilai-Nilai Kepemimpinan Nabi,” *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Ilmu* 2, no. 2 (2025): 127–36. Hal 131.

⁵⁵ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019), Q.S. An-Nisā' [4]: 58.

sekolah, nilai amanah tercermin pada kemampuan pemimpin dalam menjalankan tugas secara konsisten, membuat kebijakan yang berpihak pada kemajuan sekolah, serta membina guru secara berkelanjutan demi tercapainya tujuan pendidikan.

2) *Uswah Hasanah* (Keteladanan)

Nilai *uswah hasanah* mengandung makna bahwa seorang pemimpin harus mampu menjadi teladan dalam sikap, perilaku, etika, dan komitmen kerja. Dalam Islam, keteladanan merupakan salah satu instrumen kepemimpinan yang paling efektif, karena pengaruh pemimpin tidak hanya dibangun melalui instruksi, tetapi juga melalui contoh nyata yang dapat ditiru oleh pengikutnya. Allah SWT berfirman:

(لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ)

Artinya: “*Sungguh, telah ada pada diri Rasulullah suri teladan yang baik bagimu*”.⁵⁶

Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah yang menerapkan nilai *uswah hasanah* akan menunjukkan kedisiplinan, tanggung jawab, etika komunikasi, serta komitmen terhadap mutu pendidikan. Keteladanan tersebut dapat membangun budaya kerja yang positif dan memotivasi guru untuk meningkatkan profesionalisme serta kualitas pembelajaran.

⁵⁶ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019), Q.S. Surah Al-Ahزاب (33): 21.

3) Syura (Musyawarah)

Syura merupakan prinsip kepemimpinan yang menekankan pentingnya musyawarah, keterbukaan, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Islam mengajarkan bahwa keputusan yang baik lahir dari dialog, pertimbangan bersama, dan penghargaan terhadap pendapat orang lain. Prinsip ini ditegaskan dalam firman Allah SWT:

(وَأْمُرْهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ)

Artinya: *“Dan urusan mereka diputuskan dengan musyawarah di antara mereka”*.⁵⁷

Dalam konteks kepemimpinan kepala sekolah, nilai *syura* tercermin melalui keterlibatan guru dalam rapat, perencanaan program sekolah, evaluasi pembelajaran, maupun pengambilan keputusan strategis. Kepemimpinan yang partisipatif akan menciptakan rasa memiliki (*sense of belonging*), meningkatkan komitmen organisasi, dan memperkuat kolaborasi antarwarga sekolah.

4) ‘Adalah (Keadilan)

Nilai *‘adalah* menekankan bahwa seorang pemimpin harus bersikap adil, objektif, dan tidak diskriminatif dalam menjalankan tugas dan mengambil keputusan. Keadilan dalam Islam bukan hanya berkaitan dengan distribusi hak dan kewajiban, tetapi juga menyangkut

⁵⁷ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019), Q.S. Asy-Syura [42]: 38.

kemampuan menempatkan sesuatu pada tempat yang semestinya. Allah SWT berfirman:

(إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ)

Artinya: “*Sesungguhnya Allah menyuruh berlaku adil dan berbuat kebajikan*”.⁵⁸

Dalam lingkungan sekolah, nilai keadilan tercermin pada pembagian tugas guru secara proporsional, pemberian kesempatan yang sama dalam pengembangan kompetensi, serta penilaian kinerja yang objektif. Kepala sekolah yang menjunjung tinggi keadilan akan mampu menciptakan iklim organisasi yang harmonis dan kondusif.

5) *Mas’uliyah* (Akuntabilitas)

Mas’uliyah merupakan kesadaran bahwa setiap tindakan, kebijakan, dan keputusan seorang pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban. Rasulullah SAW bersabda:

(كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ)

Artinya: “*Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawaban atas apa yang dipimpinnya*”.⁵⁹

⁵⁸ Surah Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019), Q.S. An-Nahl (16): 90.

⁵⁹ Abu ‘Abdillah Muhammad ibn Isma’il al-Bukhari, *Sahih al-Bukhari*, Kitab al-Ahkam, Bab al-Imam Ra’in wa Mas’ul, Hadis No. 7138; Muslim ibn al-Hajjaj, *Sahih Muslim*, Kitab al-Imarah, Hadis No. 1829.

Hadis tersebut menegaskan bahwa kepemimpinan bukan sekadar kewenangan, tetapi juga tanggung jawab yang harus dipertanggungjawabkan secara moral, sosial, dan spiritual. Dalam konteks kepala sekolah, nilai *mas'uliyah* tercermin pada kemampuan melakukan evaluasi program, keterbukaan terhadap kritik, transparansi pengelolaan sekolah, serta konsistensi dalam mencapai tujuan pendidikan.

Nilai-nilai tersebut memiliki relevansi yang kuat dengan konsep kepemimpinan transformasional, khususnya pada dimensi *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam penelitian ini tidak hanya dipahami dari perspektif manajerial modern, tetapi juga sebagai aktualisasi nilai-nilai kepemimpinan Islam dalam pengelolaan dan pengembangan profesionalisme guru.

2.2.3 Profesionalitas Guru

Kata-kata yang berkaitan dengan profesi dan profesional, menciptakan istilah "Profesionalisme" yang merujuk pada kualitas, mutu, dan perilaku yang menjadi ciri khas suatu profesi atau individu yang profesional.⁶⁰ Profesionalisme merupakan ajaran yang menyatakan bahwa setiap pekerjaan perlu dilaksanakan oleh orang yang memiliki profesionalisme.⁶¹ Seorang guru profesional yang

⁶⁰ Ali Mudlofir, *Pendidik Profesional*, 2012. Hal 3.

⁶¹ Abdurrozzaq Hasibuan, *Etika Profesi Profesionalesme Kerja*, UISU Press, vol. 53, 2017. Hal 64.

berkualitas adalah guru yang mampu menciptakan suasana belajar yang mendukung di kelas terkait dengan keterampilan interpersonal, terutama dalam menunjukkan empati dan penghargaan kepada siswa, membangun iklim yang mendukung kerja sama dan kohesi di dalam kelompok siswa, serta melibatkan siswa dalam proses pengorganisasian dan perencanaan pembelajaran. Kemampuan untuk memberikan umpan balik dan penguatan berkaitan dengan kemampuan memberikan tanggapan positif terhadap reaksi siswa dan memberi dukungan bagi siswa yang mengalami kesulitan belajar. Kemampuan untuk pengembangan diri berhubungan dengan kemampuan untuk menerapkan kurikulum dan metode pembelajaran secara kreatif.⁶²

Dalam Undang-undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 Pasal 2, dijelaskan bahwa seorang guru adalah tenaga kerja profesional. Ini berarti bahwa tugas seorang guru hanya bisa dilaksanakan oleh individu yang memiliki kualifikasi akademis, kemampuan, dan sertifikasi pendidikan yang sesuai dengan persyaratan untuk masing-masing jenis dan level pendidikan tertentu.⁶³

Menurut peraturan hukum No. 14 Tahun 2015 mengenai guru dan dosen, Pasal 10 ayat 1 menyatakan bahwa seorang guru berkualitas atau yang memiliki kemampuan baik harus menguasai empat jenis kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan

⁶² Hanita Nirwana, Sri Setyaningsih, and Soewarto Hardhienata, *Komitmen Profesional: Pilar Utama Guru Dalam Membangun Pendidikan Berkualitas* (Rizmedia Pustaka Indonesia, 2025). Hal 9.

⁶³ Pemerintah RI, "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen."

kompetensi profesional.⁶⁴ Dengan penjelasan sebagai berikut;

1. Kompetensi Pedagogik

Menurut Badan Standar Nasional Pendidikan, kompetensi pedagogik diartikan sebagai kemampuan dalam mengelola siswa yang mencakup: a. pemahaman tentang prinsip-prinsip pendidikan; b. pemahaman mengenai karakter siswa; c. penyusunan kurikulum atau silabus; d. pengaturan proses pembelajaran; e. pelaksanaan pembelajaran yang bersifat edukatif dan interaktif; f. penilaian terhadap hasil belajar; g. pengembangan siswa untuk mengedepankan berbagai potensi yang ada dalam diri mereka.

2. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merujuk pada atribut kepribadian yang mencakup: a. memiliki akhlak yang baik; b. kokoh, seimbang, dan dewasa; c. bijak dan cerdas; d. menjadi contoh; e. menilai kinerja pribadi; f. melakukan pengembangan diri; g. beragama.

3. Kompetensi Sosial

Guru seperti halnya manusia lainnya, merupakan makhluk sosial yang terlibat dalam interaksi dengan orang lain setiap harinya. Diharapkan guru dapat menjadi teladan yang baik bagi lingkungan sekitarnya dengan melaksanakan hak dan kewajibannya sebagai bagian dari komunitas. Dia tidak seharusnya bersikap tertutup dan acuh tak acuh terhadap lingkungan, melainkan harus memiliki

⁶⁴ Pemerintah RI.

semangat sosial yang tinggi, mudah berinteraksi, dan suka memberikan bantuan. Kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk: a. berkomunikasi baik secara lisan maupun tulisan; b. memanfaatkan teknologi komunikasi dan informasi secara tepat; c. berinteraksi secara efektif dengan siswa, rekan guru, staf, dan orang tua murid; dan d. bersikap sopan saat berinteraksi dengan masyarakat.

4. Kompetensi Profesional

Kewajiban seorang guru adalah menyampaikan pengetahuan kepada murid. Seorang guru tidak hanya harus mengetahui bahan ajar yang disampaikannya, tetapi juga harus memahami secara luas dan mendalam. Oleh sebab itu, guru perlu senantiasa belajar untuk memperdalam ilmunya dan meningkatkan pengetahuannya tentang bidang yang ditekuni. Menurut (Badan Standar Nasional Pendidikan) BSNP, kompetensi profesional merupakan kemampuan menguasai materi pembelajaran dengan luas dan mendalam yang mencakup: a. konsep, struktur, dan metode sains/teknologi/ seni yang berkaitan dan mendukung materi ajar; b. bahan ajar yang terdapat dalam kurikulum sekolah; c. hubungan antara konsep dari berbagai mata pelajaran yang relevan; d. penerapan konsep ilmiah dalam kehidupan sehari-hari.

Dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 mengenai guru dan dosen, Pasal 1 menjelaskan bahwa kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang perlu dimiliki, dipahami, dan

dikuasai oleh seorang guru atau dosen dalam menjalankan tugas mereka secara profesional.⁶⁵

Kompetensi merujuk pada kemampuan atau kualifikasi, serta status yang sesuai dengan ketentuan hukum. Di samping itu, disampaikan bahwa kompetensi seorang guru adalah kapasitas mereka dalam menjalankan tanggung jawab dengan baik dan pantas. Dengan demikian, kompetensi profesional seorang guru bisa dipahami sebagai potensi dan hak guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Guru yang memiliki kompetensi dan bersifat profesional adalah guru yang handal dalam menjalankan pekerjaan guru.⁶⁶

Istilah “profesional” sangat terkait dengan istilah “profesi”. Profesi adalah jenis pekerjaan yang membutuhkan kualifikasi khusus untuk pelaksanaannya. Pengertian ini menunjukkan bahwa profesi memberikan layanan yang didasari oleh pengetahuan yang hanya dimengerti oleh individu tertentu yang secara terstruktur dirumuskan dan diterapkan untuk memenuhi kebutuhan klien, dalam hal ini, masyarakat.⁶⁷

Kata profesional dapat menjadi kata sifat yang berarti seseorang sangat terampil dalam suatu pekerjaan. Sebagai kata benda, profesional adalah individu yang menjalankan profesinya untuk mencari nafkah dan mengandalkan

⁶⁵ Pemerintah RI.

⁶⁶ Ferdinal Lafendry, “Kualifikasi Dan Kompetensi Guru Dalam Dunia Pendidikan,” *Jurnal Pendidikan Islam* (2020) 3 (2020): 1–16. Hal 14.

⁶⁷ Umar Sidiq, *Etika Dan Profesi Keguruan*, STAI Muhammadiyah Tulungagung, 1st ed. (Jawa Timur: STAI Muhammadiyah Tulungagung, 2018), <https://www.pikiran-rakyat.com/jawa-barat/pr-01322250/tiga-siswa-menjadi-korban-perbuatan-tak-senonoh-sang-guru>. Hal 1-2.

keahliannya. Sebagai contoh, profesi guru adalah salah satu contohnya. Dalam menjalankan profesinya, seorang profesional harus berpegang pada standar profesi, yang mencakup prosedur, norma, dan prinsip. Standar ini berfungsi sebagai pedoman untuk memastikan hasil pekerjaan yang berkualitas tinggi, sehingga mampu memenuhi kebutuhan masyarakat.

Kompetensi profesional guru adalah keahlian yang wajib dimiliki oleh seorang guru agar bisa mengajar secara efektif. Keahlian ini mencakup kemampuan untuk: Merencanakan dan melaksanakan sistem pembelajaran, Mengevaluasi hasil pembelajaran, Mengembangkan sistem pembelajaran. Singkatnya, kompetensi ini memastikan guru mampu mengelola seluruh proses belajar-mengajar dengan baik, mulai dari perencanaan hingga evaluasi dan pengembangan.⁶⁸

a. Merencanakan Program Belajar Mengajar

Kegiatan pendidikan harus dipersiapkan dengan baik sebelumnya supaya saat pelaksanaan proses belajar dapat berjalan dengan baik dan lancar, sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Setiap kali bertemu, guru wajib menyiapkan rencana pembelajaran. Rencana pembelajaran berfungsi sebagai acuan untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar di kelas agar menjadi lebih efektif dan efisien.

Unsur-unsur penting yang perlu ada dalam perencanaan pembelajaran adalah: 1) tujuan yang ingin dicapai, berupa

⁶⁸ Sidiq. 2018. Hal hal 12.

perilaku-perilaku tertentu yang diharapkan dimiliki siswa setelah proses belajar mengajar selesai; 2) materi atau isi pelajaran yang dapat membantu siswa dalam mencapai tujuan tersebut; 3) metode dan teknik yang digunakan, yaitu cara yang dipilih oleh guru untuk membuat proses belajar mengajar agar siswa dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan; dan 4) penilaian, yang berarti cara menciptakan dan menggunakan alat untuk mengevaluasi apakah tujuan telah tercapai atau belum.⁶⁹

b. Melaksanakan Proses Belajar Mengajar

Melaksanakan proses pendidikan merupakan bagian dari penerapan rencana pengajaran yang telah direncanakan. Dalam hal ini, guru diharapkan untuk aktif dan dapat membangkitkan semangat belajar sesuai dengan rencana yang telah dibuat. Ini adalah tahap pelaksanaan program yang sudah dirancang. Aktivitas belajar mengajar adalah sebuah proses edukasi yang melibatkan serangkaian tindakan dari guru dan siswa berdasarkan hubungan timbal balik yang terjadi dalam lingkungan yang mendidik untuk mencapai tujuan tertentu. Hubungan antara guru dan siswa adalah faktor utama agar proses belajar mengajar dapat berlangsung.⁷⁰

c. Melaksanakan penilaian proses belajar mengajar

Keberhasilan dalam merencanakan kegiatan belajar dapat ditentukan setelah dilakukan evaluasi terhadap proses

⁶⁹ Rusydi Ananda, *Perencanaan Pembelajaran*, ed. M.Pd Amiruddin (Medan, 2019). Hal 9.

⁷⁰ I Putu Widyanto and Endah Tri Wahyuni, "Implementasi Perencanaan Pembelajaran," *Satya Sastraharing* 04, no. 02 (2020): 16–35. *Jurnal Satya Sastraharing*. Vol 4. No. 2. 2020. Hal 29.

pengajaran yang telah disiapkan dan dilaksanakan. Evaluasi dapat dipahami sebagai langkah untuk menilai sejauh mana efektifnya pembelajaran atau program yang dijalankan guna mencapai hasil yang diinginkan. Tujuan utama dari evaluasi proses pengajaran adalah untuk memperoleh informasi yang tepat mengenai sejauh mana siswa telah mencapai tujuan instruksional, sehingga langkah selanjutnya terhadap hasil belajar dapat direncanakan dan dilaksanakan.⁷¹ Dengan demikian, melakukan evaluasi pembelajaran adalah salah satu tanggung jawab guru yang harus dilaksanakan untuk mengetahui sejauh mana siswa berhasil mencapai tujuan pembelajaran.

Dari berbagai rujukan yang membahas tentang kemampuan guru, secara umum, dapat diidentifikasi dan disajikan mengenai cakupan kompetensi profesional guru sebagai berikut:

- a) Memahami dan dapat menerapkan dasar-dasar pendidikan yang mencakup aspek filosofis, psikologis, sosiologis, dan sebagainya;
- b) Memahami dan dapat menerapkan teori pembelajaran yang sesuai dengan tahap perkembangan peserta didik;
- c) Mampu menangani dan mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya;
- d) Memahami dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang beragam;
- e) Mampu menciptakan dan memanfaatkan berbagai alat, media, serta sumber belajar yang relevan;

⁷¹ Sutaryat Trisnamansyah, *Evaluasi Pembelajaran*, ed. Bansung, 2014. Hal 30.

- f) Mampu mengorganisasi dan melaksanakan program pembelajaran.⁷²

Dengan demikian, penerapan kepemimpinan transformasional yang berpijak pada nilai-nilai Islam akan menghasilkan model kepemimpinan yang holistik mengintegrasikan aspek manajerial, moral, dan spiritual sehingga mampu mewujudkan budaya sekolah yang produktif, humanis, dan berkarakter Islami.

⁷² Agus Dudung, "Kompetensi Profesional Guru," *JKKP (Jurnal Kesejahteraan Keluarga Dan Pendidikan)* 5, no. 1 (2018): 9–19, <https://doi.org/10.21009/jkkp.051.02>. Hal 13.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian dan Pendekatan

Penelitian ini berlandaskan pendekatan kualitatif, yaitu pendekatan penelitian yang digunakan untuk memahami fenomena secara mendalam dalam kondisi alamiah. Dalam penelitian kualitatif, peneliti berperan sebagai instrumen utama dalam proses pengumpulan dan analisis data. Oleh karena itu, hasil penelitian lebih menekankan pada pemahaman makna, proses, dan interpretasi dibandingkan generalisasi temuan.⁷³ Dalam studi kualitatif ini, peneliti akan melakukan wawancara dengan pihak sekolah dan mengumpulkan dokumentasi serta catatan lapangan lainnya guna memperoleh informasi yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru.

Berdasarkan analisis mendetail di lokasi, peneliti akan mengembangkan suatu model kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam mengidentifikasi berbagai masalah yang dihadapi oleh guru serta pendekatan yang digunakan untuk meningkatkan profesionalisme para guru.

Penelitian kualitatif secara alami berfungsi sebagai sumber informasi langsung, bersifat deskriptif, dan lebih menekankan pada proses daripada hasilnya. Selain itu, studi kasus juga menggambarkan dengan menganalisis situasi tertentu atau aspek sosial dari individu, kelompok, lembaga, atau masyarakat. Studi kasus menjelaskan segala hal yang nyata atau peristiwa yang sedang terjadi serta dialami saat ini.⁷⁴ Penelitian kualitatif deskriptif

⁷³ Rizal Safrudin et al., "Penelitian Kualitatif," *Journal Of Social Science Research* 3, no. 2 (2023): 1–15.

⁷⁴ Dimas Assyakurrohman et al., "Metode Studi Kasus Dalam Penelitian Kualitatif," *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer* 3, no. 01 (2022): 1–9, <https://doi.org/10.47709/jpsk.v3i01.1951>. Hal 3.

berfokus pada fenomena dan situasi yang dialami saat ini oleh objek yang diteliti. Jenis penelitian ini dipilih karena data yang akan diambil merupakan proses, bukan hasil akhir.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SD N 3 Percobaan Pakem. Jalan Kaliurang No.KM 17, Sukunan, Pakembinangun, Pakem, Sleman Regency, Special Region of Yogyakarta 55582. Waktu penelitian di dilaksanakan pada tanggal 24 Februari 2026.

3.3 Subjek dan Objek Penelitian

Sumber data merupakan subjek atau pihak yang menjadi asal diperolehnya data. Dengan kata lain, sumber data adalah tempat di mana peneliti menggali dan mengumpulkan informasi yang dibutuhkan dalam bentuk data. Secara umum, sumber data dapat diklasifikasikan ke dalam tiga kategori utama, yaitu: orang (*person*), tempat (*place*), dan dokumen atau arsip tertulis (*paper*).⁷⁵

Dalam penelitian kualitatif ini, sumber data terbagi menjadi dua jenis, yaitu sumber data manusia dan sumber data nonmanusia. Sumber data manusia mencakup informasi yang diperoleh melalui kata-kata dan tindakan subjek penelitian. Sementara itu, sumber data nonmanusia mencakup data pelengkap seperti dokumen, foto, dan bentuk arsip lainnya.⁷⁶ Dalam konteks penelitian ini, data berupa kata-kata dan tindakan diperoleh dari informan yang terdiri atas kepala sekolah, wakil kepala sekolah, staf tata usaha, dan para guru di SDN 3 Percobaan Pakem.

Adapun objek penelitian ini adalah situasi sosial yang terjadi di SDN 3 Percobaan Pakem, yang mencakup tempat (lokasi fisik

⁷⁵ Dameria Sinaga, *Buku Ajar Metodologi Penelitian (Penelitian Kualitatif)*, 2023. Hal 10.

⁷⁶ Ajat Rukajat, *Pendekatan Penelitian Kualitatif (Qualitative Research Approach)* (Deepublish, 2018). Hal 21.

sekolah), pelaku (kepala sekolah dan guru), serta aktivitas (penerapan gaya kepemimpinan transformasional dan dampaknya terhadap peningkatan profesionalisme guru).

3.4 Informan Penelitian dan Teknik Penentuan Informan

Informan adalah orang diwawancarai, dimintai informasi oleh pewawancara, yang diperkirakan menguasai dan memahami data, informasi, ataupun fakta dari suatu objek penelitian. Dalam penentuan informan ada beberapa kriteria yang menurut Spradley mengemukakan bahwa:

- a. Mereka yang menguasai atau memahami sesuatu melalui proses enkulturasi, sehingga sesuatu itu bukan sekedar diketahui tetapi juga dihayatinya.
- b. Mereka yang tergolong masih sedang berkecimpung atau terlibat pada kegiatan yang tengah diteliti.
- c. Mereka yang mempunyai waktu yang memadai untuk dimintai informasi.
- d. Mereka yang tidak cenderung menyampaikan informasi hasilnya sendiri.
- e. Mereka yang pada mulanya tergolong cukup asing dengan peneliti, sehingga lebih menggairahkan untuk dijadikan semacam narasumber.⁷⁷

Berdasarkan kriteria informan yang dipaparkan diatas, maka penulis memilih empat orang menjadi informan yang memenuhi kriteria tersebut. Berikut data informan yang dipilih dalam penelitian ini, kriteria informan yaitu:

- a. Memiliki jabatan sebagai kepala sekolah dan guru
- b. Minimal 5 tahun menjabat sebagai kepala sekolah dan guru

⁷⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung, 2021).

c. Domisi sekolah di SDN 3 Percobaan Pakem

No	Nama	Jabatan	Alasan Memilih
1.	Yuni Pratiwi, S.Pd., M.Pd.	Kepala Sekolah	Kepala sekolah dijadikan informan kunci, dan menjabat sebagai kepala sekolah 2 Preode tentunya lebih memahami tentang masalah yang akan di ajukan.
2.	Iwan Yuni Isetyawati, S.Pd.	Wali kelas 3 A	Beliau dijadikan tambahan informan karena sudah menjadi guru di SDN 3 Percobaan Pakem lebih dari 5 tahun dan beliau mengikuti sekolah calon kepala sekolah tentunya tau tentang masalah yang akan diajukan.
3.	Sarjinah, S.Pd.	Wali kelas 3 B	Beliau dijadikan tambahan informan karena sudah menjadi guru di SDN 3 Percobaan Pakem lebih dari 5 tahun dan beliau mengikuti sekolah calon kepala sekolah tentunya tau tentang masalah yang akan diajukan.
4.	Nanang Mulyantoro, S.Pd.	Guru PAI	Beliau dijadikan tambahan informan karena sudah menjadi guru di SDN 3 Percobaan Pakem lebih dari 5 tahun dan merupakan guru agam Islam yang bisa dijadikan acuan terkait ilmu agama yang diterapkan di sekolah ini.

Gambar 3. 1 Kriteria Pemilihan Informan Penelitian

Dalam penelitian kualitatif ini, peneliti menentukan informan dengan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan informan secara sengaja berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan fokus penelitian. Jika informasi yang diperoleh dirasa belum mencukupi, peneliti akan melanjutkan dengan teknik snowball sampling, di mana informan awal akan merekomendasikan informan lain yang dianggap dapat memberikan data tambahan yang

dibutuhkan. Penjelasan masing-masing teknik dijabarkan sebagai berikut;

- 1) *Purposive sampling* adalah teknik pemilihan sampel yang dilakukan berdasarkan pertimbangan atau kriteria tertentu.⁷⁸ Artinya, informan dipilih karena dianggap memiliki pemahaman yang mendalam dan kredibel terhadap informasi yang menjadi fokus penelitian. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, sumber data utama mencakup kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan para guru.
- 2) *Snowball sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang dimulai dari jumlah informan yang kecil, kemudian berkembang seiring kebutuhan data seperti bola salju yang semakin membesar saat menggelinding.⁷⁹ Dalam praktiknya, peneliti terlebih dahulu mewawancarai satu atau dua orang informan. Jika informasi yang diperoleh belum mencukupi, peneliti akan mencari informan lain yang direkomendasikan atau dianggap memiliki pengetahuan relevan untuk melengkapi data sebelumnya. Dengan demikian, snowball sampling merupakan metode pengambilan sampel secara bertahap atau berantai (multi-level sampling).

3.5 Teknik pengumpulan data

Dalam penelitian kualitatif ini, metode pengumpulan data yang digunakan meliputi wawancara, observasi, dan pengumpulan dokumen. Selain itu, untuk melengkapi informasi yang dibutuhkan,

⁷⁸ Ika Lenaini, "Teknik Pengambilan Sampel Purposive Dan Snowball Sampling," *HISTORIS: Jurnal Kajian, Penelitian & Pengembangan Pendidikan Sejarah* 6, no. 1 (2021): 33–39, <http://journal.ummat.ac.id/index.php/historis>. Hal. 34.

⁷⁹ Lenaini. 2021. Hal 35.

diperlukan dokumen mengenai materi yang ditulis terkait dengan subjek.⁸⁰

d. Teknik Wawancara

Wawancara merupakan dialog yang memiliki tujuan spesifik yang dilakukan antara dua pihak, yaitu orang yang mewawancarai yang mengajukan pertanyaan dan orang yang diwawancarai yang memberikan respons terhadap pertanyaan itu.⁸¹

Peneliti menggunakan dua jenis wawancara, yaitu wawancara terstruktur dan tidak terstruktur. Wawancara terstruktur dilakukan dengan mengikuti pedoman berupa daftar pertanyaan yang telah disusun sebelumnya. Sementara itu, wawancara tidak terstruktur bersifat fleksibel, di mana urutan maupun redaksi pertanyaan dapat disesuaikan selama proses wawancara berlangsung. Jenis wawancara ini juga dikenal dengan istilah wawancara mendalam.⁸²

Teknik wawancara, baik yang bersifat terstruktur maupun tidak terstruktur, digunakan untuk menggali informasi mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru. Dalam wawancara terstruktur, peneliti mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang telah dirancang sebelumnya dan berkaitan langsung dengan kepemimpinan transformasional kepala sekolah serta profesionalisme guru.⁸³

Sementara itu, wawancara tidak terstruktur dilakukan secara spontan, dengan pertanyaan-pertanyaan yang belum disiapkan sebelumnya, namun tetap berfokus pada tujuan yang sama, yaitu memperoleh data yang relevan dengan

⁸⁰ Sinaga, *Buku Ajar Metodologi Penelitian (Penelitian Kualitatif)*. 2023. Hal 28.

⁸¹ Sinaga. 2023. Hal 38.

⁸² Sinaga. 2023. Hal 38.

⁸³ Sinaga.2023. hal 39.

topik penelitian. Informasi yang dihimpun dari berbagai pihak di sekolah termasuk kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan lainnya digunakan untuk memahami bagaimana peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SDN 3 Percobaan Pakem.

e. Teknik Observasi (nonpartisipan)

Observasi sebagai metode pengumpulan data memiliki karakteristik tersendiri yang membedakannya dari teknik lain seperti wawancara dan kuesioner. Jika wawancara dan kuesioner selalu melibatkan interaksi langsung dengan manusia, maka observasi tidak terbatas pada itu saja objek-objek nonmanusia seperti lingkungan fisik juga dapat menjadi sumber data.⁸⁴ Dalam penelitian ini, observasi difokuskan untuk menggali data terkait kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru. Contoh aspek yang diamati meliputi langkah kepala sekolah dalam merespons tantangan global, pemberdayaan seluruh warga sekolah, serta strategi-strategi yang diterapkan untuk peningkatan profesionalisme guru. Agar observasi berjalan secara sistematis dan efektif, peneliti menggunakan format pengamatan sebagai instrumen pendukung.

Format observasi yang disusun mencakup sejumlah item yang menggambarkan kejadian atau perilaku yang diperkirakan akan muncul selama proses pengamatan⁸⁵. Pelaksanaan observasi sendiri dapat dilakukan melalui tiga pendekatan, yaitu observasi langsung, observasi tidak

84Semiawan, "Metode Penelitian Kualitatif: Jenis, Karakteristik, Dan Keunggulannya." 2010. Hal 112.

85 Semiawan. 2010. Hal 113.

langsung, dan observasi partisipatif. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode observasi langsung, di mana peneliti hadir secara fisik di lokasi kejadian untuk mengamati dan mencatat berbagai aktivitas atau peristiwa yang berlangsung secara langsung.⁸⁶ Dengan demikian, peneliti berada di tengah-tengah situasi yang sedang diteliti.

f. Teknik Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang merujuk pada catatan atau bukti-bukti peristiwa yang telah terjadi di masa lalu. Data yang diperoleh melalui dokumentasi dapat berupa dokumen tertulis, foto, atau hasil karya monumental milik seseorang.⁸⁷

Dalam konteks pembahasan ini, dokumentasi merujuk pada pemanfaatan berbagai bentuk catatan yang ditemukan peneliti selama proses penelitian. Apabila peneliti menemukan rekaman atau *record*, maka hal tersebut sebagianya dimanfaatkan secara maksimal. Secara umum, dokumen dapat diklasifikasikan menjadi dua jenis, yaitu dokumen pribadi dan dokumen resmi.⁸⁸ Sebagai sumber data, dokumen telah lama digunakan dalam penelitian karena dapat berfungsi untuk menguji, menafsirkan, bahkan memprediksi suatu fenomena. Dalam penelitian ini, dokumentasi yang dimaksud mencakup program kerja dan berbagai aktivitas sekolah yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional serta upaya dalam meningkatkan profesionalisme guru. Contoh dokumentasi tersebut meliputi jadwal pelatihan, daftar peserta pelatihan,

⁸⁶ Semiawan. 2010. Hal 114.

⁸⁷ Ade Putra Ode Amame, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. In *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Rake Sarasini, 2020. Hal 89.

⁸⁸ Amame. 2020 hal 99.

dokumentasi visual seperti foto kegiatan, serta bukti kerja sama antara sekolah dan pihak eksternal.

3.6 Keabsahan Data

Untuk memastikan bahwa temuan dan interpretasi dalam penelitian memiliki tingkat keabsahan yang tinggi, peneliti perlu menjelaskan kredibilitas data melalui berbagai teknik yang relevan. Beberapa teknik yang digunakan antara lain adalah perpanjangan keikutsertaan peneliti di lapangan, ketekunan dalam melakukan pengamatan, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat (peer debriefing), dan kecukupan referensial.⁸⁹ Dalam penelitian ini, kepercayaan terhadap keabsahan data (kredibilitas) dibuktikan melalui triangulasi dan kecukupan referensi. Triangulasi dilakukan dengan cara melakukan crosscheck data dari informan pertama ke informan kedua dan ketiga. Apabila data yang diperoleh konsisten, maka data tersebut dianggap dapat dipercaya. Sementara itu, kecukupan referensi dibuktikan dengan adanya data pendukung, seperti dokumentasi visual dari objek yang diamati dan salinan data yang diperoleh melalui teknik dokumentasi.

Triangulasi adalah teknik yang digunakan untuk menemukan titik temu informasi dari berbagai data yang terkumpul sebagai upaya untuk memverifikasi dan membandingkan keakuratan data yang telah diperoleh. Terdapat empat jenis triangulasi yang dapat digunakan sebagai teknik pemeriksaan, yaitu triangulasi sumber, metode, peneliti (penyidik), dan teori.⁹⁰ Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan triangulasi sumber, yaitu dengan membandingkan dan memeriksa kembali tingkat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui berbagai waktu dan alat yang berbeda dalam konteks penelitian kualitatif.

⁸⁹ Amane. 2020. Hal 112.

⁹⁰ Amane. 2020. Hal 110.

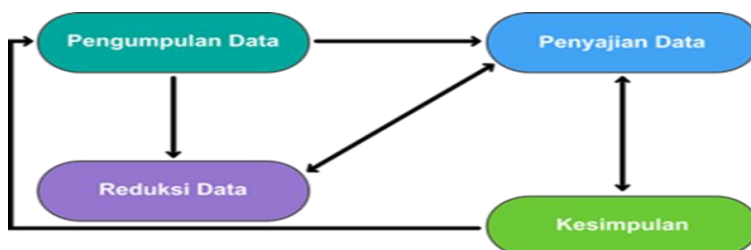
Upaya untuk mencapai triangulasi dapat dilakukan melalui beberapa cara, antara lain: (a) membandingkan data hasil observasi dengan data hasil wawancara; (b) membandingkan pernyataan seseorang di depan umum dengan pernyataannya dalam situasi pribadi; (c) membandingkan ucapan seseorang tentang situasi penelitian dari waktu ke waktu; (d) membandingkan pandangan atau perspektif individu dengan opini dari orang lain; serta (e) membandingkan hasil wawancara dengan isi dokumen yang relevan.⁹¹ Dengan kata lain, triangulasi merupakan teknik untuk menguji kredibilitas data dengan memverifikasi data yang diperoleh melalui berbagai sumber dan metode. Data tersebut kemudian dideskripsikan dan diklasifikasikan sesuai dengan informasi yang didapat dari berbagai sumber dan teknik. Selanjutnya, peneliti akan memilah antara data yang konsisten dan data yang berbeda untuk dianalisis lebih mendalam.

3.7 Teknik Analisi Data

Setelah data dikumpulkan melalui berbagai teknik, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data. Analisis data merupakan proses mengolah, menata, dan mengorganisasi data secara sistematis baik yang berasal dari wawancara, catatan lapangan, maupun sumber lainnya agar data tersebut mudah dipahami dan temuan penelitian dapat dikomunikasikan secara jelas kepada pihak lain. Proses ini mencakup pengelompokan data, penguraian ke dalam unit-unit terkecil, penyusunan sintesis, pengembangan pola-pola tertentu, pemilahan informasi yang relevan, serta penyusunan kesimpulan yang dapat dipertanggung jawabkan dan disampaikan secara

⁹¹Miftahuddin, "Triangulasi Dalam Penelitian Kualitatif," 2010, <https://www.readcube.com/articles/10.21831%2Fmoz.v4i1.4386.2010>.

informatif.⁹² Langkah-langkah dalam analisis data ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 3. 2 Teknik Analisis Data Model Interaktif Miles dan Heberman, Saldana (2014)

Penjelasan teknik analisis data model interaktif Miles dan Haberman adalah sebagai berikut:⁹³

a. Pengumpulan Data

Pada tahap pengumpulan data, peneliti berupaya memperoleh informasi sebanyak mungkin yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan profesionalitas guru melalui teknik wawancara, observasi, serta studi dokumentasi.

b. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses merangkum, memilah informasi penting, dan memusatkan perhatian pada hal-hal yang relevan. Proses ini bukan sekadar membuang data yang tidak diperlukan, melainkan merupakan bagian dari analisis data yang berlangsung secara terus-menerus selama

⁹² Safrudin et al., "Penelitian Kualitatif." Journal Of Social Science Research. Volume 3 Nomor 2 Tahun 2023. Hal 9688.

⁹³ Safrudin et al. 2023. Hal 9689.

penelitian. Dalam konteks ini, setelah seluruh data terkumpul terkait kepemimpinan transformasional kepala sekolah, peneliti kemudian menyaring informasi yang signifikan dan memfokuskan pada inti permasalahan yang diteliti.

Proses reduksi data terdiri dari beberapa tahapan. Tahap pertama mencakup kegiatan mengedit, mengelompokkan, dan merangkum data. Selanjutnya, pada tahap kedua, peneliti mulai menyusun kode serta mencatat berbagai hal yang berkaitan dengan aktivitas dan proses-proses yang diamati, guna mengidentifikasi tema, kategori, dan pola dalam data. Pada tahap akhir, peneliti mengembangkan rancangan konsep sebagai bentuk usaha dalam membangun konseptualisasi dari temuan yang diperoleh.

Dalam penelitian ini, reduksi data berfungsi untuk menyaring dan menyeleksi data yang relevan dengan fokus kajian mengenai kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru SDN 3 Percobaan Pakem. Data yang dikumpulkan oleh peneliti mencakup, antara lain, program-program yang dilaksanakan oleh kepala sekolah serta informasi mengenai jumlah guru yang telah tersertifikasi maupun yang belum.

c. Penyajian Data

Penyajian data merupakan proses mengatur informasi yang kompleks ke dalam bentuk yang sistematis. Dalam proses ini, data diorganisasikan dengan cara menghubungkan antar kelompok data, sehingga seluruh informasi yang telah dianalisis menjadi satu kesatuan yang utuh. Karena dalam penelitian kualitatif penyajian data sering kali melibatkan berbagai perspektif yang beragam dan tampak bertumpuk, maka penyajian yang baik sangat membantu dalam proses analisis. Dalam konteks ini, data disusun dalam bentuk

kelompok-kelompok atau gugusan-gugusan yang saling terkait dan dihubungkan berdasarkan kerangka teori yang digunakan.

Penyajian data dilakukan dengan menguraikan informasi dalam bentuk teks deskriptif. Tujuan dari penyajian ini adalah untuk mempermudah pemahaman terhadap objek yang diteliti, sehingga proses penelitian dapat segera dilanjutkan berdasarkan pemahaman tersebut. Melalui penyajian data yang sistematis, peneliti akan lebih mudah menangkap dan memahami peristiwa atau fenomena yang sedang diteliti.

Contoh dari penyajian data dalam penelitian ini mencakup strategi yang digunakan oleh kepala sekolah dalam memengaruhi bawahannya, strategi kepala sekolah dalam mendorong munculnya ide-ide kreatif, serta berbagai upaya yang dilakukan sekolah untuk memenuhi kebutuhan para bawahannya dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru.

g. Pengujian Kesimpulan

Drawing and verifying conclusions merupakan proses penarikan dan pengujian kesimpulan, di mana peneliti menerapkan prinsip induktif dengan memperhatikan pola-pola atau kecenderungan yang muncul dari data yang telah disajikan. Dalam penelitian ini, kesimpulan yang dihasilkan merupakan temuan berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya belum tergambarkan secara jelas, lalu melalui proses penelitian menjadi lebih terang dan terperinci. Kesimpulan tersebut bertujuan untuk menjawab rumusan masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam upayanya meningkatkan profesionalisme guru.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Profil Sekolah

SD Negeri Percobaan 3 terletak di lereng selatan Gunung Merapi wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Sekolah ini berada di Jalan Kaliurang km. 17, Sukunan, Pakembinangun, Pakem, Sleman. SD Negeri Percobaan 3 Pakem berdiri sejak 1 Oktober 1951. Saat awal berdiri, sekolah ini bernama Sekolah Rakyat Percobaan yang digunakan sebagai tempat untuk mencoba pendapat-pendapat dalam lapangan pendidikan dan pengajaran di Sekolah Rakyat sesuai dengan tujuan dasarnya seperti dalam pasal 3 UUD 1950 (RI Yogyakarta dahulu) sebagai langkah pertama pendirian.

Seiring dengan berjalannya waktu, SD Negeri Percobaan 3, yang awalnya bernama Sekolah Rakyat Percobaan, sempat mengalami beberapa kali pergantian nama. Pada 1 September 1952 berganti nama menjadi Sekolah Percobaan yang digunakan sebagai sekolah percobaan untuk guru Yogyakarta. Pada 1 November 1978 berubah menjadi SD Proyek Perintis Sekolah Pembangunan 3 (PPSP 3) SD II IKIP. Tanggal 23 Oktober 1985 menjadi SD Laboratori 3 IKIP Yogyakarta. Tanggal 4 Desember 1987 berubah lagi menjadi SD Negeri Percobaan 3 Yogyakarta. Kemudian pada 1 Januari 2001

berubah nama menjadi SD Negeri Percobaan 3 Pakem hingga saat ini.⁹⁴

b. Visi Misi

Program dan kegiatan sekolah harus merujuk pada Visi yang telah ditetapkan. Visi bukan hanya sekadar tulisan tanpa dipahami maknanya. Untuk menginternalisasi visi pada setiap warga sekolah, maka visi perlu disosialisasikan secara berkala. Tanpa pemahaman terhadap visi, maka kegiatan yang dijalankan menjadi tidak terarah. Adapun Visi SD Negeri Percobaan 3 Pakem adalah **“Terwujudnya Insan Beriman, Cerdas, Terampil, dan Berkarakter”**, dengan indikator sebagai berikut:⁹⁵

1. Terpenuhinya 8 Standar Nasional Pendidikan
2. Terwujudnya proses pembelajaran yang berbasis IPTEK (Ilmu Pengetahuan Teknologi) dengan menjunjung tinggi nilai IMTAQ (Iman dan Taqwa)
3. Meningkatnya pencapaian target KKTP secara periodik
4. Tumbuhnya semangat berprestasi di bidang akademis dan non akademis
5. Meningkatnya profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan
6. Terciptanya lingkungan sekolah yang aman, tertib, bersih, indah dan kekeluargaan
7. Tumbuhnya penghayatan terhadap ajaran agama sebagai landasan kearifan lokal dalam bergaul dan bertindak.

Misi SD Negeri Percobaan 3 ditetapkan sebagai representasi dari elemen visi dan elemen Profil Pelajar Pancasila. Elemen

⁹⁴ “Profil SD Negeri Percobaan 3 Pakem,” n.d 2024-2025. hal 3.

⁹⁵ “(RKT) SD Negeri Percobaan Tahun 2025,” 2025. Hal 4.

visi tersebut yaitu berkualitas, berkarakter, berbudaya, dan berlandaskan imtaq. Misi SD Negeri Percobaan 3 adalah sebagai berikut :⁹⁶

1. Mencetak generasi unggul yang menguasai IPTEK berlandaskan IMTAQ
2. Melaksanakan dan mengembangkan kurikulum dengan mengacu pada 8 Standar Nasional Pendidikan
3. Melaksanakan proses pembelajaran yang dapat mengembangkan bakat, minat, dan potensi peserta didik
4. Meningkatkan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan
5. Membentuk sumber daya manusia yang aktif, kreatif, dan inovatif agar mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman
6. Mencetak generasi yang berkepribadian Indonesia dan berbudaya
7. Mencetak generasi yang mampu berliterasi
8. Menciptakan sekolah yang ramah anak
9. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan yang berwawasan lingkungan serta perilaku tanggap bencana.

c. Keadaan Guru atau karyawan

SDN Percobaan 3 memiliki 12 rombongan belajar yang terdiri dari kelas 1 sampai kelas 6 masing-masing paralel 2. Sekolah ini memiliki tenaga pendidik dan kependidikan yang berjumlah 28 orang. Yang berstatus PNS ada 14 orang, yaitu: 1 Kepala Sekolah, 12 guru kelas, 2 guru pnjaskes, dan 2 guru agama Islam. Sedangkan 14 orang PTK yang non PNS terdiri dari: 1 guru agama Kristen, 1 guru agama katholik, 1 guru agama

⁹⁶ “(RKT) SD Negeri Percobaan Tahun 2025.” Hal 4.

hindu, 1 guru olahraga, 1 guru mulok bahasa Inggris, 1 guru tari, 1 guru drumb band, 1 guru TIK, dan 1 guru membatik, 2 tenaga administrasi (TU), 1 pustakawan, 1 penjaga sekolah, dan 1 satpam.

No	Jenis Guru/ Karyawan	Jml	Status			Ijazah Terakhir					
			PNS	CPNS	Honor	SMP	SMA	D2	D3	S1	S2
1.	Kep. Sekolah	1	1								1
2.	Guru Kelas	12	9	-	3					11	1
3.	Guru Olah Raga	2	1		1					2	
4.	Guru Agm. Islam	2	2							2	
5.	Guru Bahasa Daerah	1			1					1	
6.	Guru Ag.Katholik	1			1		1				
7.	Guru Ag.Kristen	1			1					1	
8.	Guru Tari	1			1					1	
9.	Guru Musik	1			1					1	
10.	Guru Ansambel Musik	1			1					1	
11.	Guru Drumband	1			1					1	
12.	Guru Teknologi Informatika	4			4					4	
13.	Tata Usaha	2	1		1		2				
14.	Tukang Kebun	1			1		1				
15.	Pembantu Pelaksana/ pesuruh	1			1		1				
16.	Pustakawan	1			1					1	
17.	Guru Ekskul Pramuka	6	4		2					6	
18.	Kerawitan	1			1					1	
19.	Guru Membatik/ melukis	1			1					1	
20.	Penjaga Sekolah	1			1		1				
21.	Teknisi Komputer	1			1					1	

Gambar 4. 1 Jenis Guru Dan Karyawan

SDN 3 Percobaan Pakem

Tenaga pendidik yang berstatus PNS di SD Negeri Percobaan 3 ada 1 Kepala sekolah dan 13 guru, yang sudah berkualifikasi S2 ada 1 orang, S1 ada 11 orang. Adapun tenaga TU-nya berpendidikan SLTA. Berikut gambar data guru SDN 3 percobaan Pakem:

N o	Nama	NIP/NIPPPK (ASN)	Gol (ASN)	TMT Pertama sebagai PTK	TMT sbg PTK di Sleman	Jenjang	Ketugasan (Pokok)	Kelas Yang Diamp
1	Yuni Pratiwi, S.Pd.	197206071991032001	IV/b	01-03-1991	01-03-1991	S-2	Kepala Sekolah	
2	Maria Lina Susiana, S.Pd	197604012006042006	III/d	01-04-2006	01-04-2006	S-1	Guru Kelas	I A
3	Tutri Okviasari, S.Pd.	198210102022212019	IX	01-01-2007	01-01-2007	S-1	Guru Kelas	I B
4	Clara Elvina Bellakualita, S.Pd.	199303062024212009	IX	1/2/2024	1/2/2024	S-1	Guru Kelas	II A
5	Avnilia Nurhasanah, S.Pd.	199704242019032003	III/a	01-03-2019	01-03-2019	S-1	Guru Kelas	II B
6	Sajinah, S.Pd.	197004272008012005	III/b	1/1/2008	1/1/2008	S-1	Guru Kelas	III B
7	Iwan Yuni Isetyawati, S.Pd.	198606282010012018	III/c	01-01-2010	01-01-2010	S-1	Guru Kelas	III A
8	Sufriyati, S.Pd.	197508011998022001	IV/b	01-02-1998	01-01-2001	S-1	Guru Kelas	IV B
9	Akhsan Ariefanda, S.Pd.	199302052019031005	III/b	01-03-2019	01-03-2019	S-1	Guru Kelas	IV A
10	Roro Wilis, S.Pd.SD	198704222010012007	III/c	01-01-2010	01-01-2010	S-1	Guru Kelas	V B
11	Putri Windi Hapsari, S.Pd.	199009152015022001	III/b	01-02-2015	01-02-2015	S-1	Guru Kelas	V A
12	Angga Setya Mahanani, S.Pd.	198608152010011007	III/c	01-01-2010	01-01-2010	S-1	Guru Kelas	VI A
13	Bara Wiraswati Sudaryanto, S.Pd	198412052009022005	III/d	01-02-2009	01-02-2009	S-1	Guru Kelas	VI B
14	Suminah, S.Pd.	197005071997032003	IV/b	01-03-1997	01-01-2001	S-1	Guru Penjas	I - VI A
15	Sri Suwarni, S.Pd.			01-07-2016	01-07-2016	S-1	Guru Penjas	I - VI E

16	Nanang Mulyantoro, S.Pd.			01-04-2018	01-04-2018	S-1	Guru PAI	I - VI
17	Asef Fahrizal, S.S., M.A.			7/1/2024	7/1/2024	S-2	Guru PAI	I-VI
18	Puji Hapsari Novitaningrum, S.Pd.			01-07-2022	01-07-2022	S-1	Guru Bhs. Inggris	IV-VI
19	Trisna Kinanthi Riyanti, S.Pd.			01-07-2022	01-07-2022	S-1	Guru Bhs. Inggris	I -III
20	Ismiyati, S.Pd.K.			01/07/2003	01/07/2003	S-1	Guru PA Kristen	I-VI
21	Tukiman	196705281989031006	III/b	01-03-1989	01-01-2001	SMA	Pengadministrasi Perkantoran	
22	Listyo Rini Hadiyanti, S.Sos			01-07-2008	01-07-2008	S-1	Petugas Perpustakaan	
23	Sugeng Riyadi			01-09-2001	01-09-2001	SMA	Petugas Keamanan	
24	Suciati			01-07-2005	01-07-2005	SMK	Pengadministrasi Perkantoran	
25	Purwanto			01-07-2008	01-07-2008	SMA	Pesuruh	
26	Salsabila Wening Sinawang			01-12-2023	01-12-2023	SMA	Petugas Perpustakaan	

Gambar 4. 2 Data Guru SDN 3 Percobaan Pakem

d. Sarana dan Prasarana

SD Negeri Percobaan 3 menempati lahan seluas 4.960 m². Luas bangunannya 3.654 m², terdiri dari lantai 1 dan lantai 2, memiliki 12 ruang kelas terdiri dari 11 ruang kelas berukuran 8 m x 7 m, 1 ruang kelas berukuran 7,5 m x 6 m, ruang Kepala sekolah berukuran 7 m x 4 m, dan ruang guru yang berukuran 7 m x 6 m. aula seluas 126 m², ruang kesenian 42 m², ruang agama Kristen dan katolik 24 m², laboratorium bahasa 54 m², ruang penjaga sekolah 30 m², ruang lab IPA 84 m², ruang perpustakaan 56 m², kantin 30 m², kamar mandi 3 m², UKS 28 m², ruang computer 56 m², semua ruangan tersebut dalam kondisi baik.⁹⁷ Berikut data sarana prasarana SDN 3 Percobaan Pakem sebagai berikut:

No.	Nama Barang	Jumlah	Butuh	Lebih	Kura
1.	Kursi Siswa	400	400	-	-
2.	Meja Siswa	200	200	-	-
3.	Papan Tulis	15	15	-	-
4.	Almari Kelas	12	12	-	-
5.	Almari buku	10	10	-	-
6.	Kursi guru di ruang kelas	14	14	-	-
7.	Meja guru di ruang kelas	14	14	-	-
8.	Papan data kelas	26	26	-	-
9.	Papan majalah dinding	2	2	-	-
10.	Komputer Siswa	20	28	-	8
11.	Komputer Administrasi	5	5	-	-
12.	Mesin ketik manual	5	2	-	-
13.	Alat peraga IPA	cukup	Cukup	-	-
14.	Alat peraga Matematika	cukup	Cukup	-	-
15.	Alat perga Bhs. Indonesia	cukup	Cukup	-	-
16.	Alat peraga IPS	cukup	Cukup	-	-
17.	OHP	6	6	-	-
18.	Kamera Digital	1	2	-	-
19.	Laptop	36	36	-	-
20.	LCD	16	16	-	-
21.	Layar	12	12	-	-
22.	Televisi	2	5	-	3
23.	DVD Player	2	-	-	-
24.	Alat ketrampilan	cukup	cukup	-	-
25.	Meja Guru di ruang guru	13	20	-	7
26.	Kursi guru di ruang guru	18	20	-	2
27.	Peralatan sholat	Cukup	-	-	-
28.	Peralatan olah raga	Kurang	Kurang	-	-
29.	Telepon	2	2	-	-

Gambar 4. 3 Sarana Prasarana SDN 3 Percobaan Pakem

⁹⁷ “Profil SD Negeri Percobaan 3 Pakem.” Hal 21.

4.1.2 Temuan Penelitian

Hasil wawancara peneliti akan menyajikan uraian data yang diperoleh melalui pengamatan yang dilaksanakan di lapangan, dan hasil wawancara yang telah dilakukan, maupun diskripsi informasi yang didapat lainnya. Uraian tersebut menggambarkan situasi dari penelitian di lapangan. Dimana peneliti mewawancarai empat orang yang menjadi informan, wawancara pertama dengan Ibu Yuni Pratiwi selaku kepala sekolah SDN 3 Percobaan Pakem, beserta Ibu Iwan Yuni Isetyawati, Ibu Sajinah dan Bapak Nanang Mulyantoro selaku Guru-guru di SDN 3 Percobaan Pakem. Peneliti mendapatkan temuan sebagai berikut:

A. Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah SDN 3 Percobaan Pakem telah mengimplementasikan gaya kepemimpinan transformasional melalui empat dimensi utama, yaitu *idealized influence* (Kharisma & Keteladanan), *inspirational motivation* (Motivasi & Visi), *intellectual stimulation* (Stimulasi Intelektual), dan *individualized consideration* (Perhatian Individu).

a. *Idealized Influence* (Keteladanan dan Kharisma)

Berdasarkan hasil wawancara, kepala sekolah menunjukkan keteladanan sebagai bentuk kepemimpinan utama dalam membangun budaya sekolah. Keteladanan tersebut tidak hanya dalam aspek kedisiplinan, tetapi juga dalam integrasi nilai-nilai spiritual dalam kehidupan di

lingkungan sekolah. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Ibu Yuni selaku kepala sekolah SDN 3 Percobaan Pakem:

“Yang jelas dengan keteladanan, kemudian kita masukkan nilai-nilai spiritual dalam visi misi, lalu kita tuangkan dalam kegiatan sekolah. Jadi, kegiatan di sekolah itu tidak terlepas dari nilai-nilai spritual. setelah itu kita melakukan pendampingan dalam pelaksanaan dalam intrgarasi nilai-nilai sosial dalam kehidupan sekolah, setelah itu yang terakhir adalah monev. Nah monev itukan dari saya, nah jika dari guru-guru dan kariyawan itu juga ada revleksi yang harus kita adakan secara berkala”.⁹⁸

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga berorientasi pada pembinaan nilai dan karakter. Temuan ini diperkuat oleh hasil wawancara ibu Wati selaku guru di SDN 3 Percobaan Pakem, yang menyatakan:

“Saya menganggap ibu kepala sekolah sebagai role model dalam kedisiplinan dan ibadah”.⁹⁹

Selain itu, hasil observasi juga menunjukkan bahwa kepala sekolah bersikap tidak otoriter, melainkan fleksibel dan komunikatif dalam berinteraksi dengan guru. Hal ini menciptakan rasa hormat dan kepercayaan dari warga sekolah.¹⁰⁰

⁹⁸ Yuni Pratiwi, S.Pd., M.Pd., wawancara pribadi di hari Selasa, 24 Februari 2026. Pukul 14:50.

⁹⁹ Iwan Yuni Isetyawati, S.Pd., wawancara pribadi di hari Selasa, 24 Februari 2026. Pukul 13:50.

¹⁰⁰ Hasil observasi di Lingkungan Sekolah SDN 3 Percobaan Pakem, hari Selasa, 24 Febuari 2026.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dimensi *idealized influence* (Kharisma & Keteladanan) telah terimplementasi melalui keteladanan, integrasi nilai spiritual, dan sikap kepemimpinan yang humanis.

b. *Inspirational Motivation* (Motivasi dan Visi)

Kepala sekolah juga menunjukkan kemampuan dalam membangun motivasi dan menanamkan visi sekolah kepada seluruh warga sekolah. Visi dan misi tidak hanya disusun secara top-down, tetapi melalui proses partisipatif. Sebagaimana disampaikan Ibu Yuni selaku kepala sekolah SDN 3 Percobaan Pakem:

“Pertama visi misi itu kita susun bersama dengan tujuan bersamakan kita ada rasa memiliki kemudian kita sosialisasikan dengan warga sekolah baik itu murid ataupun warga sekolah yang lain dan dinas juga kita sosialisasikan. Kemudian misi itu kan jelas dilaksanakan sedangkan visi itu menginspirasi setiap kegiatan yang ada di sekolah. Kemudian visi misi juga di pajang di setiap tempat tertentu sehingga selalu ingat”.¹⁰¹

Hal ini menunjukkan adanya strategi kepemimpinan yang melibatkan seluruh elemen sekolah, sehingga visi menjadi milik bersama. Guru juga merasakan dampak motivasional tersebut, sebagaimana diungkapkan Ibu Wati selaku guru di SDN 3 Percobaan Pakem:

“Selalu ya mba. misalnya ada berifing atau ada sesuatu kegiatan pembelajaran ataupun ketika ngobrol pasti selalu memberikan motivasi. Misalnya

¹⁰¹ Yuni Pratiwi, S.Pd., M.Pd.

ada kegiatan guru inovasi nah itu didorong itu mengikuti kegitan itu dan dimotivasi jika kita sudah berniat ikut berarti kita harus benar-benar ikut”.¹⁰²

Observasi lapangan juga menunjukkan adanya pajangan visi misi serta slogan motivasi di lingkungan sekolah, yang memperkuat internalisasi nilai tersebut.¹⁰³ Dengan demikian, dimensi *inspirational motivation* (Motivasi & Visi)

terwujud melalui; 1) penyusunan visi secara partisipatif; 2) komunikasi yang berkelanjutan; 3) pemberian motivasi secara konsisten.

c. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual)

Dalam meningkatkan kompetensi profesional guru, kepala sekolah aktif mendorong inovasi dan pengembangan kemampuan berpikir kritis. Program yang dilakukan antara lain; 1) komunitas belajar (Kombel); 2) diskusi rutin; 3) kegiatan literasi; 4) fasilitasi pelatihan dan sumber belajar. Sebagaimana diungkapkan Ibu Yuni selaku kepala sekolah SDN 3 Percobaan Pakem:

“Untuk guru itu ada kombel (komonitas belajar) kemudian dari kombel itu kan ada sesi kita diskusi nah dari diskusi kan litrasi kita juga bisa tersampaikan, litrasikan bukan hanya tulisan tetapi bisa baca dan berbicara. Kemudian sekolah juga ada kegiatan peduli litrasi nah peduli litrasi itu bukan hanya untuk murid tetpi gurunya juga ikut. Selain itu kita juga ada kegiatan menelaah sesuatu topik nah itu kita telaah bareng-bareng supaya kita pamah bareng-bareng, supaya pemahaman litrasi dalam satu masalh itu

¹⁰² Iwan Yuni Isetyawati, S.Pd.

¹⁰³ Observasi di lingkungan sekolah SDN 3 Percobaan Pakem.

sama. Sehingga kita tidak timbul beda persepsi nah itu sering kita diskusi. Kemudian kita mefasilitasi untuk guru-guru kita untuk pembelajaran terkait buku-buku yang mereka butuhkan kemudian fasilitas terkait litrasi digital yang kita tambahkan kouta internet, kalau yang kemarin hanya 50GB sekarang kita tambahkan 100GB. Kemudian laptop untuk kepentingan itu juga ada, kemudian saya pun harus belajar banyak dari mereka terkait litrasi misalnya saya membuat edaran kemudian saya sebar kemudian saya diskusikan apakah sudah benar apa belum, disitu intinya kita banyak sering.”¹⁰⁴

Selain itu, Ibu Yuni selaku kepala sekolah SDN 3 Percobaan Pakem juga membuka ruang diskusi dalam setiap pengambilan kebijakan:

“Kita terbuka apapun itu kita diskusikan. Jadi, saya tidak otoriter misalnya saya ada kebijakan ataupun program itu kita buka bagaimana pendapat menurut Bapak/Ibu guru”.¹⁰⁵

Hasil observasi juga mendukung temuan ini, di mana guru menggunakan; a) media teknologi (laptop, proyektor); b) metode pembelajaran variatif (diskusi, tanya jawab, games).¹⁰⁶ Dengan demikian, dimensi *intellectual stimulation* (Stimulasi Intelektual) terlihat dalam; 1) dorongan inovasi; 2) budaya diskusi; 3) dukungan fasilitas pembelajaran.

d. *Individualized Consideration* (Perhatian Individual)

¹⁰⁴ Yuni Pratiwi, S.Pd., M.Pd.

¹⁰⁵ *Ibid.*

¹⁰⁶ Hasil observasi di lingkungan sekolah SDN 3 Percobaan Pakem.

Kepala sekolah juga memberikan perhatian secara personal kepada guru melalui pendekatan individual (coaching). Hal ini diungkapkan Ibu Yuni selaku kepala sekolah SDN 3 Percobaan Pakem, sebagai berikut:

“Iya mba jelas, itu harus. Karena tidak semua kemampuan guru itu sama. Kalau kita sampaikan diforum itu seperti merendahkan. Menurut saya pendekatan personal itu sangat penting untuk membangun kepercayaan diri guru dan juga menjaga privasi, karena kalau sendiri bisa lebih terbuka. Tapi untuk pendekatan personal juga tidak hanya dari saya tapi saya juga melibatkan guru senior, teman terdekatnya, karena mungkin ada satu hal yang mungkin kepada saya dia tidak jujur tapi saya bisa minta tolong kepada temannya. Kita mengamati dari sekian orang oh dia dekat dengan si A, oh dia dekat dengan si B. Kita mencoba menggali informasi dari si A melalui si B karena belum tentu dia gampang tapi dari si B kita bisa mendapatkan informasi. Nah dirisitulah tidak semuanya dari saya tpai kita bisa mendapatkan informasi dengan teman dekatnya”.¹⁰⁷

Pendekatan ini dilakukan dengan; 1) komunikasi personal; 2) melibatkan guru senior; 3) memahami karakter masing-masing guru. Ibu Wati selaku guru di SDN 3 Percobaan Pakem, juga merasakan hal tersebut:

“Kami didorong untuk mengikuti penjurangan bekal calon kepala sekolah, nah kepala sekolah memberikan motivasi diaman saya sudah menjadi guru puluhan tahun jika hanya seperti ini saja tidak ada kemajuan dengan mengikuti seleksi tersebut mana tahu bisa lolos dan kakri bisa meningkat dengan

¹⁰⁷ Yuni Pratiwi, S.Pd., M.Pd.

itu inovasi yang saya lakukan tidak hanya di sekolah saja tapi juga bisa di tempat lain.”.¹⁰⁸

Dorongan kepala sekolah kepada guru untuk mengikuti penjurangan calon kepala sekolah sebagaimana disampaikan Ibu Wati merupakan bentuk nyata dari proses kaderisasi kepemimpinan. Praktik tersebut menunjukkan bahwa kepala sekolah tidak memusatkan kepemimpinan pada dirinya sendiri, melainkan berupaya membangun regenerasi kepemimpinan melalui pemberdayaan guru-guru yang memiliki potensi untuk berkembang pada posisi strategis.

Selain itu, terdapat dukungan emosional dalam situasi personal, sebagaimana diungkapkan Pak Nanang selaku guru di SDN 3 Percobaan Pakem:

“Ya, misalnya saya beri contoh ketika saya punya anak, kebiasaan itu temen-temen jengung bayi. Dimana saya mersa ada keminderan dimana saya seorang guru honor dan nanti semua datang masak saya tidak menjamu tamu dengan yang banyak. Kepala sekolah langsung memberikan motivasi gak usah berkecil hati, semampunya sebisahnya ini temen-temen hanya ingin menjenguk bayi dan ingin tahu keadaan ibu dan bayi. Initinya dalam rangka ini tidak memberatkan hanya untuk meningkatkan rasa kekeluargaan”.¹⁰⁹

Dengan demikian, dimensi *individualized consideration* (perhatian individual) tercermin dalam: a) pendekatan personal; b) dukungan karir; dan c) perhatian terhadap kondisi individu guru. Temuan ini menunjukkan bahwa

¹⁰⁸ Iwan Yuni Isetyawati, S.Pd.

¹⁰⁹ Nanang Mulyantoro, S.Pd., wawancara pribadi di hari Selasa, 24 Februari 2026. Pukul 14:10.

perhatian individual yang diberikan kepala sekolah tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kenyamanan kerja dan kepercayaan diri guru, tetapi juga diarahkan pada proses pengaderan kepemimpinan sebagai bentuk keberlanjutan organisasi sekolah. Melalui identifikasi potensi, pemberian motivasi karir, coaching secara personal, serta pelibatan guru dalam berbagai tanggung jawab strategis, kepala sekolah berupaya menyiapkan guru-guru potensial agar memiliki kesiapan kompetensi, mental, dan pengalaman kepemimpinan. Hal ini menjadi penting mengingat jabatan kepala sekolah bersifat periodik dan memungkinkan terjadinya rotasi, mutasi, maupun pergantian kepemimpinan. Oleh karena itu, proses pembinaan individual yang dilakukan kepala sekolah tidak hanya berorientasi pada pengembangan profesional guru saat ini, tetapi juga pada pembentukan kader-kader pemimpin pendidikan yang mampu melanjutkan visi, budaya kerja, dan nilai-nilai organisasi di masa mendatang.

B. Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru

Berdasarkan hasil penelitian, kepala sekolah SDN 3 Percobaan Pakem menerapkan berbagai strategi dalam meningkatkan kompetensi profesional guru. Strategi tersebut tidak hanya bersifat formal, tetapi juga dikembangkan melalui pendekatan kolaboratif, partisipatif, dan berkelanjutan. Adapun strategi yang dilakukan meliputi penguatan komunitas belajar, fasilitasi pengembangan kompetensi, serta penciptaan budaya akademik yang kondusif.

a. Penguatan Komunitas Belajar Guru

Salah satu strategi utama yang dilakukan kepala sekolah adalah membentuk dan mengoptimalkan komunitas belajar (*learning community*) bagi guru. Kegiatan ini menjadi wadah bagi guru untuk berdiskusi, berbagi pengalaman, dan meningkatkan kemampuan profesional secara bersama-sama. Sebagaimana disampaikan oleh Ibu Yuni selaku kepala sekolah SDN 3 Percobaan Pakem:

“Untuk guru itu ada kombel (komonitas belajar) kemudian dari kombel itu kan ada sesi kita diskusi nah dari diskusi kan litrasi kita juga bisa tersampaikan, litrasikan bukan hanya tulisan tetapi, bisa baca dan berbicara. Kemudian sekolah juga ada kegiatan peduli litrasi nah peduli litrasi itu bukan hanya untuk murid tetpi gurunya juga ikut. Selain itu kita juga ada kegiatan menelaah sesuatu topik nah itu kita telaah bareng-bareng supaya kita pamah bareng-bareng, supaya pemahaman litrasi dalam satu masalh itu sama. Sehingga kita tidak timbul beda persepsi nah itu sering kita diskusi”.¹¹⁰

Melalui komunitas belajar ini, guru tidak hanya meningkatkan kemampuan literasi, tetapi juga kemampuan berpikir kritis dan analitis. Diskusi yang dilakukan secara rutin mendorong terjadinya pertukaran ide dan inovasi dalam pembelajaran. Dengan demikian, komunitas belajar menjadi strategi efektif dalam menciptakan budaya belajar sepanjang hayat (*lifelong learning*) bagi guru.

b. Fasilitasi Pengembangan Kompetensi Guru

Kepala sekolah juga secara aktif memfasilitasi kebutuhan guru dalam mengembangkan kompetensinya, baik dari segi

¹¹⁰ Yuni Pratiwi, S.Pd., M.Pd.

sarana maupun kesempatan mengikuti pelatihan. Hal ini sebagaimana diungkapkan Ibu Yuni selaku kepala Sekolah SDN 3 Percobaan Pakem:

“Kita memfasilitasi guru dengan buku, internet, laptop, bahkan kuota internet ditambah untuk mendukung pembelajaran dan literasi”.¹¹¹

Selain itu, guru juga diberikan kesempatan untuk mengikuti kegiatan pengembangan diri seperti workshop dan pelatihan, bahkan dengan penyesuaian jadwal mengajar. Sebagaimana disampaikan oleh Pak Nanang selaku guru SDN 3 Percobaan Pakem:

“Sejauh ini selalu didukung, contohnya saya ada pelatihan tetpai saya punya jam ngajar itu jam ngajar saya dicukupkan dan digantikan dengan guru yang lain saya dipersilahkan mengikuti wordskop atau seminar dll”.¹¹²

Temuan observasi juga menunjukkan bahwa sekolah memiliki fasilitas yang memadai, seperti; a) akses internet; b) ruang komputer; c) perpustakaan; d) media pembelajaran. Fasilitas tersebut mendukung guru dalam mengembangkan metode pembelajaran yang lebih inovatif.¹¹³ Dengan demikian, strategi ini menunjukkan bahwa kepala sekolah berperan sebagai fasilitator dalam pengembangan profesional guru.

c. Penciptaan Budaya Akademik dan Kolaboratif

¹¹¹ *Ibid.*

¹¹² Nanang Mulyantoro, S.Pd.

¹¹³ Hasil observasi di lingkungan sekolah SDN 3 Percobaan Pakem.

Strategi lain yang dilakukan adalah menciptakan budaya kerja yang kolaboratif dan terbuka. Kepala sekolah mendorong guru untuk aktif berdiskusi, menyampaikan pendapat, serta terlibat dalam pengambilan keputusan. Sebagaimana diungkapkan Ibu Yuni selaku kepala sekolah SDN 3 Percobaan Pakem :

“Jadi, saya tidak otoriter misalnya saya ada kebijakan ataupun program itu kita buka bagaimana pendapat menurut Bapak/Ibu guru.”.¹¹⁴

Hal ini diperkuat oleh pernyataan Ibu Sarjinah selaku guru SDN 3 Percobaan Pakem:

“Di sini selalu berembuk, jika ada hal baru selalu disosialisasikan”.¹¹⁵

Selain itu, budaya kolaborasi juga terlihat dari: a) musyawarah dalam menyelesaikan masalah; b) kerja sama antar guru; c) komunikasi yang terbuka. Observasi juga menunjukkan suasana ruang guru yang kondusif, di mana terdapat interaksi yang harmonis dan saling mendukung antar guru.¹¹⁶ Dengan demikian, budaya akademik yang kolaboratif menjadi strategi penting dalam meningkatkan kompetensi profesional guru secara kolektif.

d. Pemberian Motivasi dan Dukungan Berkelanjutan

Kepala sekolah secara konsisten memberikan motivasi kepada guru, baik dalam forum formal maupun informal. Motivasi ini bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja

¹¹⁴ Yuni Pratiwi, S.Pd., M.Pd.

¹¹⁵ Sarjinah, S.Pd., wawancara pribadi pada hari Selasa, 24 Februari 2026. Pukul 13:10.

¹¹⁶ Hasil observasi di lingkungan sekolah SDN 3 Percobaan Pakem.

dan mendorong guru untuk terus berkembang. Sebagaimana diungkapkan oleh Ibu Sarjinah selaku guru di SDN 3 Percobaan Pakem:

“Disetiap semester kan ada E-kenerja nah itu kita dinilai kita di evaluasi nah ibu kepala pasti memberikan motivasi atau perbaikan dari evaluasi tersebut”.¹¹⁷

Motivasi juga diberikan dalam bentuk dorongan untuk mengikuti kegiatan inovatif, seperti lomba atau program pengembangan karir. Selain itu, kepala sekolah juga memberikan dukungan emosional kepada guru dalam menghadapi berbagai tantangan, baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Dengan demikian, pemberian motivasi dan dukungan berkelanjutan menjadi strategi penting dalam menjaga semangat dan komitmen guru dalam meningkatkan profesionalismenya.

C. Dampak Kepemimpinan Transformatif terhadap Kompetensi Profesional Guru

Berdasarkan hasil penelitian, implementasi kepemimpinan transformatif kepala sekolah memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi profesional guru di SDN 3 Percobaan Pakem. Dampak tersebut terlihat pada peningkatan kinerja mengajar, perubahan mindset guru, serta peningkatan prestasi.

a. Peningkatan Kinerja Mengajar Guru

Hasil wawancara menunjukkan bahwa kinerja guru mengalami peningkatan yang signifikan, baik dalam

¹¹⁷ Sarjinah, S.Pd.

perencanaan maupun pelaksanaan pembelajaran. Sebagaimana disampaikan oleh Ibu Yuni selaku kepala sekolah SDN 3 Percobaan Pakem:

“Untuk kerja guru kami itu sangat bagus, sangat kompeten dan sangat tanggung jawab”.¹¹⁸

Peningkatan kinerja ini juga didukung oleh hasil observasi, yang menunjukkan bahwa guru telah menggunakan: 1) media pembelajaran berbasis teknologi seperti laptop dan proyektor; 2) metode pembelajaran yang variatif seperti diskusi, tanya jawab, dan permainan edukatif.

Hal ini menunjukkan bahwa guru tidak lagi bergantung pada metode konvensional, tetapi telah mengembangkan pembelajaran yang lebih inovatif dan interaktif. Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi dalam meningkatkan kualitas proses pembelajaran di kelas.¹¹⁹

b. Perubahan Mindset dan Sikap Profesional Guru

Selain peningkatan kinerja, terjadi pula perubahan mindset guru menjadi lebih terbuka terhadap inovasi dan pengembangan diri. Guru menunjukkan sikap: a) lebih termotivasi; b) lebih percaya diri; c) lebih terbuka terhadap perubahan. Sebagaimana diungkapkan oleh Ibu Wati selaku guru di SDN 3 Percobaan Pakem:

“Selalu ya mba. misalnya ada berifing atau ada sesuatu kegiatan pembelajaran ataupun ketika

¹¹⁸ Yuni Pratiwi, S.Pd., M.Pd.

¹¹⁹ Hasil observasi di lingkungan sekolah SDN 3 Percobaan Pakem.

ngobrol pasti selalu memberikan motivasi. Sehingga kami semangat untuk berinovasi”.¹²⁰

Selain itu, guru juga mulai memiliki orientasi pengembangan karir, sebagaimana terlihat dari dorongan kepala sekolah untuk mengikuti seleksi calon kepala sekolah:

“Iya kebetulan kemarin itu kami di dorong untuk mengikuti penjurangan bekal calon kepala sekolah, nah kepala sekolah memberikan motivasi diaman saya sudah menjadi guru puluhan tahun jika hanya seperti ini saja tidak ada kemajuan dengan mengikuti seleksi tersebut mana tahu bisa lolos dan kakri bisa meningkat dengan itu inovasi yang saya lakukan tidak hanya di sekolah saja tapi juga bisa di tempat lain”.¹²¹

Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mampu mengubah pola pikir guru dari sekadar menjalankan tugas menjadi individu yang terus berkembang.

c. Peningkatan Prestasi Guru dan Siswa

Dampak lain yang terlihat adalah adanya peningkatan prestasi, baik pada guru maupun siswa. Hasil observasi menunjukkan adanya: a) pajangan piala dan piagam penghargaan; b) dokumentasi prestasi sekolah yang cukup banyak. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat capaian positif yang dihasilkan dari peningkatan kompetensi guru.¹²²

¹²⁰ Iwan Yuni Isetyawati, S.Pd.

¹²¹ *Ibid.*

¹²² Hasil observasi di lingkungan sekolah SDN 3 Percobaan Pakem.

Selain itu, keterlibatan guru dalam kegiatan inovatif dan pelatihan juga berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pembelajaran, yang pada akhirnya berdampak pada prestasi siswa. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional tidak hanya berdampak pada individu guru, tetapi juga pada kualitas output pendidikan secara keseluruhan.

d. Kendala dalam Peningkatan Kompetensi Guru

Meskipun memberikan dampak positif, terdapat beberapa kendala yang dihadapi dalam peningkatan kompetensi profesional guru. Sebagaimana disampaikan oleh Ibu Yuni selaku kepala sekolah SDN 3 Percobaan Pakem:

“Untuk manajemen waktu yang masih kurang baik walaupun diselesaikan pada waktunya. Jika saya amati dimana tugas guru sangat banyak dan guru juga lebih mementingkan pelayanan terhadap anak didiknya sehingga manajemen waktunya kurang baik walaupun tugas yang diberikan tetap selesai pada waktunya.”¹²³

Kendala ini disebabkan oleh: a) beban kerja guru yang tinggi; b) banyaknya tuntutan administratif; c) fokus guru pada pelayanan terhadap peserta didik. Meskipun demikian, guru tetap menunjukkan tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan tugasnya. Dengan demikian, kendala yang ada tidak menghambat secara signifikan, tetapi menjadi tantangan yang perlu dikelola dengan baik.

D. Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Kepemimpinan Transformasional

¹²³ Yuni Pratiwi, S.Pd., M.Pd.

Berdasarkan hasil penelitian, implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di SDN 3 Percobaan Pakem dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat pendukung maupun penghambat.

a. Faktor Pendukung

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mendukung keberhasilan implementasi kepemimpinan transformasional di sekolah, antara lain:

1) Budaya Sekolah yang Religius dan Positif

Budaya sekolah yang religius dan menjunjung tinggi nilai-nilai karakter menjadi salah satu faktor utama yang mendukung keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah. Hasil observasi menunjukkan bahwa sekolah menerapkan budaya 5S (senyum, salam, sapa, sopan, santun) serta nilai-nilai religius dalam kehidupan sehari-hari.

Sebagaimana tercermin dalam catatan observasi: “Anak-anak di sekolah jika bertemu guru harus salim atau menyapa, serta saling menghormati perbedaan agama.” Budaya ini menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pembentukan karakter dan profesionalitas guru.¹²⁴

2) Hubungan Kerja yang Harmonis dan Kolaboratif

¹²⁴ Hasil observasi di lingkungan sekolah SDN 3 Percobaan Pakem.

Hubungan yang baik antara kepala sekolah dan guru juga menjadi faktor pendukung penting. Interaksi yang bersifat terbuka, fleksibel, dan tidak otoriter menciptakan suasana kerja yang nyaman. Sebagaimana hasil observasi: “Kepala sekolah tidak otoritatif, lebih fleksibel dan tidak keras.”¹²⁵

Selain itu, guru juga terbiasa bekerja sama dan bermusyawarah dalam menyelesaikan permasalahan. Hal ini menunjukkan adanya budaya kerja kolaboratif yang memperkuat implementasi kepemimpinan transformasional.

3) Ketersediaan Fasilitas yang Memadai

Faktor pendukung lainnya adalah tersedianya fasilitas yang menunjang kegiatan pembelajaran dan pengembangan profesional guru. Berdasarkan hasil observasi dan dokumentasi, sekolah memiliki: a) akses internetruang komputer; b) perpustakaan; c) media pembelajaran; d) ruang pertemuan.¹²⁶ Sebagaimana disampaikan oleh Ibu Sarjinh selaku guru di SDN 3 Percobaan Pakem:

“Kepala sekolah memberikan fasilitas seperti internet, ruang komputer, dan lainnya untuk mendukung pembelajaran”.¹²⁷

Ketersediaan fasilitas ini memungkinkan guru untuk berinovasi dalam pembelajaran.

¹²⁵ *Ibid.*

¹²⁶ *Ibid.*

¹²⁷ Sarjinh, S.Pd.

4) Dukungan dan Komitmen Guru

Guru sebagai pelaksana utama pendidikan juga menunjukkan komitmen yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Hal ini terlihat dari: a) kesediaan mengikuti pelatihan; b) partisipasi dalam diskusi dan komunitas belajar; c) tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Dengan adanya dukungan dari guru, program yang dirancang oleh kepala sekolah dapat berjalan dengan optimal.

b. Faktor Penghambat

Di samping faktor pendukung, terdapat beberapa faktor penghambat yang mempengaruhi implementasi kepemimpinan transformasional.

1) Keterbatasan Manajemen Waktu Guru

Salah satu kendala utama adalah kurang optimalnya manajemen waktu guru, yang disebabkan oleh tingginya beban kerja. Sebagaimana disampaikan oleh Ibu Yuni selaku kepala sekolah SDN 3 Percobaan Pakem:

“Untuk manajemen waktu yang masih kurang baik walaupun diselesaikan pada waktunya. Jika saya amati dimana tugas guru sangat banyak dan guru juga lebih mementingkan pelayanan terhadap anak didiknya sehingga manajemen waktunya kurang baik walaupun tugas yang diberikan tetap selesai pada waktunya.”¹²⁸

¹²⁸ Yuni Pratiwi, S.Pd., M.Pd.

Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kinerja guru baik, pengelolaan waktu masih perlu ditingkatkan.

2) Tingginya Tuntutan Pekerjaan

Banyaknya tuntutan dari berbagai pihak, seperti peserta didik, orang tua, dan instansi terkait, juga menjadi tantangan tersendiri bagi guru. Kondisi ini menyebabkan guru harus membagi fokus antara tugas administratif dan tugas pedagogik. Namun demikian, guru tetap berupaya menjalankan tugasnya secara profesional.

3) Variasi Kemampuan Guru

Perbedaan kemampuan dan latar belakang guru juga menjadi faktor penghambat dalam implementasi program peningkatan kompetensi. Sebagaimana disampaikan oleh Ibu Yuni selaku kepala sekolah SDN 3 Percobaan Pakem:

“Iya mba jelas, itu harus. Karena tidak semua kemampuan guru itu sama. Kalau kita sampaikan di forum itu seperti merendahkan, sehingga perlu pendekatan yang berbeda”.¹²⁹

Hal ini menuntut kepala sekolah untuk menerapkan strategi yang lebih fleksibel dan individual.

4.2 Hasil Pembahasan

4.2.1 Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

¹²⁹ *Ibid.*

Berdasarkan hasil penelitian, kepala sekolah SDN 3 Percobaan Pakem telah mengimplementasikan kepemimpinan transformasional melalui empat dimensi utama, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Implementasi keempat dimensi tersebut tidak hanya terlihat pada tataran konseptual, tetapi juga terwujud secara nyata dalam praktik kepemimpinan sehari-hari di lingkungan sekolah. Temuan ini sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio, yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional ditandai oleh kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi, menginspirasi, menstimulasi intelektual, serta memberikan perhatian individual kepada bawahannya. Dengan demikian, kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pengelola administratif, tetapi juga sebagai agen perubahan yang mampu mentransformasikan nilai dan budaya kerja di sekolah.¹³⁰

Pada dimensi *idealized influence* (kharisma dan keteladanan), kepala sekolah menunjukkan keteladanan melalui integrasi nilai-nilai spiritual dalam kepemimpinan yang dijalankan. Keteladanan ini tidak hanya bersifat formal dalam konteks kebijakan, tetapi juga diwujudkan secara konsisten dalam aktivitas sehari-hari, seperti kedisiplinan, tanggung jawab, serta penguatan nilai ibadah dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah mampu menghadirkan figur pemimpin yang tidak hanya dihormati karena jabatannya, tetapi juga karena integritas dan kepribadiannya. Kondisi ini memperkuat pandangan bahwa pemimpin transformasional harus mampu menjadi *role model* bagi anggotanya sehingga nilai-nilai yang dianut dapat diteladani dan diinternalisasi oleh guru. Temuan ini

¹³⁰ Bernard M. Bass, *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. (Sage Publications, Thousand Oaks, CA, 1991). Hal 94.

juga relevan dengan konsep kepemimpinan dalam perspektif pendidikan Islam yang menekankan nilai amanah dan *uswah hasanah*, di mana pemimpin dituntut untuk memberikan contoh nyata dalam setiap aspek kehidupan organisasi.¹³¹

Pada dimensi *inspirational motivation*, kepala sekolah berhasil membangun komitmen bersama melalui penyusunan visi dan misi secara partisipatif serta komunikasi yang dilakukan secara berkelanjutan dan persuasif. Proses ini menunjukkan bahwa motivasi yang dibangun tidak bersifat instruktif atau top-down, melainkan lebih bersifat inspiratif dan melibatkan seluruh warga sekolah. Kepala sekolah mampu menanamkan rasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap visi sekolah sehingga guru terdorong untuk berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan bersama. Menurut teori kepemimpinan transformasional, pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mampu menumbuhkan semangat dan optimisme melalui visi yang jelas, realistis, dan bermakna. Oleh karena itu, keberhasilan kepala sekolah dalam membangun motivasi ini menjadi indikator penting dari keberhasilan implementasi kepemimpinan transformasional.¹³²

Selanjutnya, pada dimensi *intellectual stimulation*, kepala sekolah mendorong guru untuk berpikir kritis dan inovatif melalui berbagai kegiatan seperti komunitas belajar, diskusi rutin, serta fasilitasi pelatihan dan pengembangan profesional. Upaya ini menunjukkan adanya strategi yang sistematis dalam

¹³¹ Ahmad sayuti Siti Sa'adah, Budi waluyo, "Kepemimpinan Pendidikan Islam: Konsep, Gaya, Dan Implikasinya," *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan* 04, no. 02 (2025): 1–9. Hal 1.

¹³² Andika Saputra Dian Juliarti Bantam, Mochammad Azhar Shiddiq, Andhika Wahyu Putra, "Gambaran Gaya Kepemimpinan Transformasional Yang Efektif Untuk Memimpin Generasi Z," *Jurnal Harmoni Nusa Bangsa* 1, no. 2 (2024): 156–70. Hal 167.

membangun budaya akademik yang dinamis dan adaptif terhadap perkembangan zaman. Guru tidak hanya didorong untuk menjalankan tugas secara rutin, tetapi juga ditantang untuk mengembangkan ide-ide baru dalam pembelajaran, termasuk dalam pemanfaatan teknologi dan pendekatan pembelajaran yang kreatif. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa pemimpin transformasional harus mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi tumbuhnya kreativitas, inovasi, serta kemampuan berpikir reflektif. Dengan demikian, peran kepala sekolah dalam dimensi ini tidak hanya sebagai fasilitator, tetapi juga sebagai katalisator perubahan dalam praktik pembelajaran.¹³³

Adapun pada dimensi *individualized consideration*, kepala sekolah memberikan perhatian personal kepada guru melalui pendekatan individual, pembinaan, *coaching*, dan pendampingan sesuai potensi, karakter, serta kebutuhan masing-masing guru. Implementasi perhatian individual diwujudkan melalui komunikasi personal, dukungan emosional, pelibatan guru senior dalam pembinaan, serta pemberian motivasi karier kepada guru-guru potensial untuk mengikuti program pengembangan kepemimpinan, seperti penjaringan calon kepala sekolah.

Temuan ini menunjukkan bahwa perhatian individual yang diberikan kepala sekolah tidak hanya bertujuan meningkatkan kepercayaan diri, motivasi kerja, dan kompetensi profesional guru, tetapi juga diarahkan pada proses pengaderan kepemimpinan sebagai upaya menjaga keberlanjutan organisasi sekolah. Melalui identifikasi potensi, pendampingan, dan pemberian kepercayaan, kepala sekolah berupaya menyiapkan sumber daya internal yang mampu melanjutkan visi, budaya kerja, dan nilai-nilai organisasi ketika terjadi pergantian

¹³³ Dian Juliarti Bantam, Mochammad Azhar Shiddiq, Andhika Wahyu Putra. Hal 166.

kepemimpinan. Dengan demikian, pendekatan personal yang dilakukan tidak hanya menciptakan hubungan kerja yang harmonis, tetapi juga membangun regenerasi kepemimpinan yang berkelanjutan di lingkungan sekolah.¹³⁴

Dengan demikian, implementasi kepemimpinan transformasional di sekolah ini telah berjalan secara komprehensif dan tidak hanya sesuai dengan kerangka teoritik yang ada, tetapi juga mampu menjawab kebutuhan nyata di lapangan. Keempat dimensi kepemimpinan transformasional yang diterapkan saling melengkapi dan membentuk suatu sistem kepemimpinan yang utuh, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi profesional guru serta kualitas pendidikan di sekolah secara keseluruhan.

4.2.2 Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru

Strategi yang diterapkan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru menunjukkan pendekatan yang sistematis, terencana, dan berkelanjutan. Hal ini terlihat dari adanya upaya yang tidak bersifat insidental, melainkan dilakukan secara konsisten dan terintegrasi dalam program sekolah. Strategi tersebut meliputi penguatan komunitas belajar, fasilitasi pengembangan kompetensi, penciptaan budaya kolaboratif, serta pemberian motivasi berkelanjutan. Keempat strategi ini saling berkaitan dan membentuk suatu ekosistem pembelajaran profesional yang mendukung peningkatan kualitas guru secara menyeluruh.

¹³⁴ Dian Juliarti Bantam, Mochammad Azhar Shiddiq, Andhika Wahyu Putra. Hal 165.

Temuan ini sejalan dengan konsep *professional learning community* (PLC), yang menekankan pentingnya kolaborasi antar guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Melalui komunitas belajar, guru tidak hanya berbagi pengetahuan, tetapi juga membangun refleksi bersama terhadap praktik pembelajaran.¹³⁵

Selain itu, peran kepala sekolah sebagai fasilitator terlihat dari upaya penyediaan sarana dan prasarana yang mendukung pembelajaran, seperti akses internet, perangkat teknologi, serta kesempatan bagi guru untuk mengikuti berbagai pelatihan dan kegiatan pengembangan diri. Fasilitasi ini menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki komitmen yang kuat dalam mendukung peningkatan kompetensi guru, baik dari segi pengetahuan maupun keterampilan. Hal ini sesuai dengan teori manajemen pendidikan yang menyatakan bahwa pemimpin pendidikan harus mampu menyediakan sumber daya yang memadai guna mendukung peningkatan kualitas tenaga pendidik. Dengan adanya dukungan fasilitas yang memadai, guru memiliki peluang yang lebih besar untuk mengembangkan inovasi dalam pembelajaran serta menyesuaikan diri dengan tuntutan pendidikan abad ke-21.¹³⁶

Penciptaan budaya kerja yang kolaboratif juga menjadi strategi penting dalam meningkatkan kompetensi profesional guru. Budaya ini ditandai dengan adanya keterbukaan, komunikasi yang efektif, serta kerja sama yang harmonis antar

¹³⁵ Winda Nopriani Rastiana, M. Aditya Salam, "Membangun Profesionalisme Guru Melalui Learning Organisation Dan Professional Learning Community Rastiana, M. Aditya Salam, Winda Nopriani," *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar* 10, no. 02 (2025): 410–17. Hal 414.

¹³⁶ Nur Efendi and Muh Ibnu Sholeh, "Manajemen Pendidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran," *Academicus: Journal of Teaching and Learning* 2, no. 2 (2023): 68–85, <https://doi.org/10.59373/academicus.v2i2.25.Manajemen>. hal 68.

guru dalam melaksanakan tugas-tugas profesionalnya. Dalam lingkungan kerja yang kolaboratif, guru tidak merasa bekerja secara individu, tetapi menjadi bagian dari tim yang saling mendukung dan melengkapi. Kondisi ini mendorong munculnya rasa tanggung jawab bersama terhadap keberhasilan proses pembelajaran di sekolah. Dalam perspektif kepemimpinan transformasional, hal ini menunjukkan adanya pemberdayaan anggota organisasi, di mana pemimpin memberikan ruang bagi guru untuk berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan dan pengembangan program sekolah.

Selain strategi-strategi tersebut, pemberian motivasi secara berkelanjutan juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kompetensi profesional guru. Kepala sekolah tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga mampu membangun semangat, kepercayaan diri, serta komitmen guru untuk terus berkembang. Motivasi yang diberikan bersifat intrinsik dan ekstrinsik, baik melalui penghargaan, pengakuan terhadap kinerja, maupun dukungan moral dalam menghadapi tantangan pembelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif tidak hanya berfokus pada aspek teknis, tetapi juga pada aspek psikologis yang mempengaruhi kinerja guru.

Dengan demikian, strategi yang diterapkan kepala sekolah tidak hanya berfokus pada peningkatan kemampuan individu guru, tetapi juga pada penguatan sistem dan budaya organisasi sekolah secara keseluruhan. Pendekatan yang komprehensif ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi profesional guru tidak dapat dilakukan secara parsial, melainkan harus melalui sinergi antara pengembangan individu, dukungan organisasi, serta kepemimpinan yang visioner dan inspiratif.

4.2.3 Dampak Kepemimpinan Transformasional terhadap Kompetensi Profesional Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kompetensi profesional guru, yang ditandai dengan peningkatan kinerja mengajar, perubahan *mindset*, serta peningkatan prestasi baik pada level guru maupun siswa. Dampak tersebut tidak hanya terlihat dalam jangka pendek, tetapi juga menunjukkan potensi keberlanjutan dalam pengembangan profesional guru. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional mampu menciptakan perubahan yang bersifat mendasar, baik pada aspek perilaku maupun pola pikir guru dalam menjalankan tugas profesionalnya.

Peningkatan kinerja guru terlihat dari penggunaan metode pembelajaran yang lebih variatif, inovatif, serta adanya upaya untuk menyesuaikan strategi pembelajaran dengan kebutuhan peserta didik. Guru tidak lagi terpaku pada metode konvensional, tetapi mulai mengembangkan pendekatan yang lebih kreatif dan interaktif. Selain itu, pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran juga semakin meningkat, baik dalam penggunaan media digital maupun sumber belajar berbasis daring. Hal ini menunjukkan bahwa guru telah mampu mengembangkan kompetensi pedagogik dan profesional secara bersamaan, sehingga proses pembelajaran menjadi lebih efektif, menarik, dan relevan dengan perkembangan zaman. Dengan demikian, peningkatan kinerja ini tidak hanya berdampak pada kualitas pengajaran, tetapi juga pada pengalaman belajar siswa secara keseluruhan.

Perubahan *mindset* guru yang lebih terbuka terhadap inovasi menjadi salah satu indikator keberhasilan kepemimpinan transformasional. Guru tidak lagi sekadar menjalankan tugas

secara rutin, tetapi memiliki kesadaran untuk terus belajar, beradaptasi, dan mengembangkan diri. Hal ini terlihat dari meningkatnya partisipasi guru dalam pelatihan, diskusi, dan kegiatan pengembangan profesional. Dengan demikian, guru menjadi lebih proaktif dan siap menghadapi tantangan pendidikan secara inovatif.¹³⁷

Peningkatan kinerja guru terlihat dari penggunaan metode pembelajaran yang lebih variatif, inovatif, dan sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Guru tidak lagi terpaku pada metode konvensional, tetapi mulai memanfaatkan teknologi dan sumber belajar digital dalam proses pembelajaran. Hal ini menunjukkan adanya peningkatan kompetensi pedagogik dan profesional guru, sehingga pembelajaran menjadi lebih efektif, menarik, dan relevan dengan perkembangan zaman.

Lebih lanjut, dampak gaya kepemimpinan transformasional ini juga berkontribusi terhadap terciptanya iklim sekolah yang positif dan kondusif. Lingkungan kerja yang mendukung, hubungan yang harmonis antar warga sekolah, serta adanya semangat untuk terus berkembang menjadi faktor penting dalam menjaga keberlanjutan peningkatan kompetensi profesional guru. Dalam konteks ini, kepemimpinan transformasional tidak hanya berfungsi sebagai pendorong perubahan, tetapi juga sebagai penjaga stabilitas dan keberlanjutan mutu pendidikan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berperan strategis dalam meningkatkan kompetensi profesional guru. Dampak yang dihasilkan tidak hanya pada pengembangan individu guru, tetapi

¹³⁷ Turimah Basirun, "Konsep Kepemimpinan Transformasional," *MindSet: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. 1 (2022): 34–41. Hal 40.

juga pada penguatan sistem organisasi sekolah, sehingga berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan sekolah sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memberdayakan, dan mentransformasikan seluruh komponen organisasi.

4.2.4 Faktor Pendukung dan Penghambat

Implementasi kepemimpinan transformasional di sekolah ini dipengaruhi oleh faktor pendukung dan penghambat. Faktor pendukung meliputi budaya sekolah yang religius, hubungan kerja yang harmonis, fasilitas yang memadai, serta komitmen guru. Faktor-faktor ini menciptakan lingkungan yang kondusif bagi keberhasilan kepemimpinan.

Sebaliknya, faktor penghambat meliputi keterbatasan manajemen waktu guru, tingginya beban kerja, serta variasi kemampuan guru. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun kepemimpinan transformasional telah berjalan dengan baik, tetap terdapat tantangan yang perlu dikelola secara strategis.

Dalam perspektif teori organisasi pendidikan, faktor pendukung dan penghambat merupakan bagian dari dinamika organisasi yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan.¹³⁸ Oleh karena itu, kepala sekolah perlu terus melakukan evaluasi dan penyesuaian strategi agar implementasi kepemimpinan tetap optimal.

¹³⁸ Zahid Zufar At Thaariq Mukhlisin, Nurrahmaniah, Rokimin, Miftah Hur Rahman ZH, "Dinamika Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Membina Budaya Organisasi Di Lembaga Pendidikan Islam," *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Keislaman*, 2025, 267–76. Hal 273.

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di SDN 3 Percobaan Pakem, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah telah berjalan dengan baik dan komprehensif, yang ditunjukkan melalui empat dimensi utama, yaitu *idealized influence* (Kharisma & Keteladanan), *inspirational motivation* (Motivasi & Visi), *intellectual stimulation* (Stimulasi Intelektual), dan *individualized consideration* (Perhatian Individu. Kepala sekolah mampu menjadi teladan, memberikan motivasi, mendorong inovasi, serta memberikan perhatian personal kepada guru.
2. Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru dilakukan melalui penguatan komunitas belajar, fasilitasi pengembangan kompetensi, penciptaan budaya kerja kolaboratif, serta pemberian motivasi secara berkelanjutan. Strategi tersebut menunjukkan peran kepala sekolah sebagai fasilitator, motivator, dan inovator dalam pengembangan profesional guru.
3. Dampak kepemimpinan transformasional terhadap kompetensi profesional guru terlihat pada peningkatan kinerja mengajar, perubahan mindset guru menjadi lebih terbuka terhadap inovasi, serta peningkatan prestasi guru dan siswa. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi positif terhadap kualitas pembelajaran.

4. Faktor pendukung dan penghambat dalam implementasi kepemimpinan transformasional terdiri dari: Faktor pendukung: budaya sekolah yang religius, hubungan kerja yang harmonis, fasilitas yang memadai, serta komitmen guru. Faktor penghambat: keterbatasan manajemen waktu guru, tingginya beban kerja, serta perbedaan kemampuan antar guru.

Secara keseluruhan, kepemimpinan transformasional kepala sekolah terbukti efektif dalam meningkatkan kompetensi profesional guru dan kualitas pendidikan di sekolah.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kepala Sekolah

Kepada kepala sekolah agar dapat mempertahankan dan sekaligus meningkatkan praktik kepemimpinan transformasional yang telah diterapkan, sehingga tidak hanya berdampak dalam jangka pendek tetapi juga berkelanjutan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Upaya tersebut dapat dilakukan dengan memberikan perhatian yang lebih optimal pada pengelolaan waktu guru agar beban kerja dapat terdistribusi secara proporsional, sehingga guru memiliki kesempatan yang cukup untuk mengembangkan kompetensi profesionalnya. Selain itu, kepala sekolah diharapkan dapat memperkuat program pengembangan profesional guru secara lebih terstruktur, sistematis, dan berkelanjutan melalui penyusunan program pelatihan yang terencana, pengaktifan

komunitas belajar, serta pelaksanaan supervisi dan *coaching* secara berkala. Dengan demikian, peningkatan kompetensi profesional guru tidak hanya terjadi secara insidental, tetapi menjadi bagian dari budaya organisasi sekolah yang mendukung terciptanya pembelajaran yang berkualitas dan berorientasi pada pengembangan peserta didik secara optimal.

2. Bagi Guru

Guru diharapkan dapat terus meningkatkan kompetensi profesionalnya melalui partisipasi aktif dalam berbagai kegiatan pengembangan diri, seperti keterlibatan dalam komunitas belajar, keikutsertaan dalam pelatihan dan workshop, serta upaya berkelanjutan dalam mengembangkan inovasi pembelajaran yang relevan dengan kebutuhan peserta didik. Partisipasi aktif tersebut tidak hanya bertujuan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga untuk membangun sikap reflektif dan adaptif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam dunia pendidikan. Selain itu, guru juga diharapkan mampu mengimplementasikan hasil pengembangan diri tersebut ke dalam praktik pembelajaran sehari-hari, sehingga proses pembelajaran menjadi lebih efektif, kreatif, dan berpusat pada peserta didik. Dengan demikian, peningkatan kompetensi profesional guru dapat berjalan secara berkelanjutan dan berdampak langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah.

3. Bagi Sekolah

Sekolah diharapkan dapat terus menyediakan dan mengembangkan fasilitas yang mendukung peningkatan kompetensi profesional guru, baik berupa sarana prasarana pembelajaran, akses terhadap teknologi informasi, maupun

dukungan terhadap kegiatan pengembangan diri seperti pelatihan dan komunitas belajar. Selain itu, sekolah juga perlu memperkuat budaya kolaboratif dan akademik melalui penciptaan lingkungan kerja yang terbuka, komunikatif, dan saling mendukung antar guru, sehingga tercipta suasana yang kondusif bagi pertukaran ide, refleksi bersama, serta pengembangan inovasi pembelajaran. Upaya tersebut penting agar peningkatan mutu pendidikan tidak hanya bergantung pada individu guru, tetapi menjadi bagian dari sistem dan budaya organisasi sekolah secara keseluruhan, sehingga dapat berlangsung secara berkelanjutan dan memberikan dampak yang nyata terhadap kualitas pembelajaran dan hasil belajar peserta didik.

4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengkaji kepemimpinan transformasional dengan cakupan yang lebih luas dan pendekatan metodologis yang lebih beragam, seperti menggunakan metode kuantitatif atau *mixed methods*, sehingga mampu menghasilkan temuan yang lebih generalizable dan komprehensif. Selain itu, penelitian lanjutan juga diharapkan dapat mengkaji berbagai variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kompetensi profesional guru, seperti motivasi kerja, budaya organisasi sekolah, kepuasan kerja, serta dukungan lingkungan kerja. Dengan memperluas fokus kajian dan pendekatan penelitian, diharapkan hasil penelitian yang diperoleh tidak hanya memperkaya khazanah keilmuan di bidang kepemimpinan pendidikan, tetapi juga memberikan kontribusi praktis yang lebih luas dalam upaya peningkatan kualitas guru dan mutu pendidikan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

“(RKT) SD Negeri Percobaan Tahun 2025,” 2025.

Afiqul Adib, M. “Aktualisasi Prinsip ‘Digugu Lan Ditiru’ Dalam Pengembangan Kualitas Guru Pai Di Abad-21.” *JURNAL HURRIAH: Jurnal Evaluasi Pendidikan Dan Penelitian* 3, no. 3 (2022): 73–82. <https://doi.org/10.56806/jh.v3i3.100>.

Agus Holid, Christian Ferdinandus, Rusdin Djibu, and ... *Pemahaman Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen Sdm*, 2024. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=k8sMEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA33&dq=kepemimpinan+transformasional&ots=e9PsuRbeMh&sig=GAfTkhXWuoXkuNgegBVxavRFX4I>.

Amane, Ade Putra Ode. *Metodologi Penelitian Kualitatif. In Metodologi Penelitian Kualitatif. Rake Sarasin*, 2020.

Ananda, Rusydi. *Perencanaan Pembelajaran*. Edited by M.Pd Amiruddin. Medan, 2019.

Ansari, Nia Rahmawati, and Ujang Nurjaman. “RELEVANSI PENGEMBANGAN NILAI-NILAI ISLAMI DALAM.” *AL-MARSUS: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 1 (2025): 67–78.

Assyakurrohim, Dimas, Dewa Ikham, Rusdy A Sirodj, and Muhammad Win Afgani. “Metode Studi Kasus Dalam Penelitian Kualitatif.” *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer* 3, no. 01 (2022): 1–9. <https://doi.org/10.47709/jpsk.v3i01.1951>.

Basirun, Turimah. “Konsep Kepemimpinan Transformasional.” *MindSet : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. 1 (2022): 34–41.

- Bernard M. Bass, Bruce J. Avolio. *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. Sage Publications, Thousand Oaks, CA, 1991.
- Burns, James MacGregor. *Leadership*. New York: Harper & Row, 1978.
- Dian Juliarti Bantam, Mochammad Azhar Shiddiq, Andhika Wahyu Putra, Andika Saputra. “Gambaran Gaya Kepemimpinan Transformasional Yang Efektif Untuk Memimpin Generasi Z.” *JURNAL HARMONI NUSA BANGSA* 1, no. 2 (2024): 156–70.
- Dudung, Agus. “Kompetensi Profesional Guru.” *JKKP (Jurnal Kesejahteraan Keluarga Dan Pendidikan)* 5, no. 1 (2018): 9–19. <https://doi.org/10.21009/jkkp.051.02>.
- Efendi, Nur, and Muh Ibnu Sholeh. “Manajemen Pendidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran.” *Academicus: Journal of Teaching and Learning* 2, no. 2 (2023): 68–85. <https://doi.org/10.59373/academicus.v2i2.25.Manajemen>.
- Erlinawati, Eli, and I Made Sudana , Bunyamin. “The Influence of Transformational Leadership and Work Culture on the Quality of Elementary School Learning.” *QALAMUNA: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Agama* 17, no. 2 (2025): 955–66. <https://doi.org/10.37680/qalamuna.v17i2.7563>.
- Fahmi Khumaini, Rz. Ricky Satria Wiranata. “Kepemimpinan Dalam Pendidikan Islam.” *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* I, no. 2 (2019): 1–17.
- Fahril Hendrawan a, Sri Mawaddah, M.A. “KONSEP KEPEMIMPINAN POLITIK DALAM HADIS UMMUL HADIS: ANALISIS NILAI-NILAI KEPEMIMPINAN NABI.” *JURNAL ILMIAH MULTIDISIPLIN ILMU* 2, no. 2 (2025): 127–36.
- Firmansyah, Firmansyah, Universitas Negeri Yogyakarta, and

- Faculty Education. "Cypriot Journal of Educational Transformational Leadership Effect on Teacher Performance in Asia: A Meta-Analysis." *Cypriot Journal of Educational Sciences* 17, no. 6 (2022): 2127–46.
- Gamaliel, F. X., & Widodo, B. S. "PENINGKATAN MUTU PROFESIONALISME GURU." *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)* 8, no. 2 (2024): 100–110.
- Hamdiah. "PERILAKU KEPEMIMPINAN DALAM PANDANGAN ISLAM Hamdiah." *Manajemen Pendidikan* 1, no. 1 (2021): 310–32.
- Hardianto, Hardianto, Hidayat Hidayat, Ayu Wulandari, Sulastri Sulastri, and Nofriser Nofriser. "Revitalizing Educational Leadership: A Comprehensive Literature Review of Transformational Leadership in Indonesia Academic Settings." *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan* 16, no. 1 (2024): 98–106. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v16i1.4768>.
- Hasibuan, Abdurrozzaq. *Etika Profesi Profesionalesme Kerja*. UISU Press. Vol. 53, 2017.
- Hayati, Siti Rahmah. "Pengaruh Kepemimpinan Pendidikan Islam Transformatif Terhadap Lembaga." *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan* 10, no. 1 (2025): 289–98.
- Hidayat, Alfi Alfarizhi, and Imamul Muttaqin. "Kepemimpinan Dalam Pendidikan Islam (Pengertian , Karakteristik Kepemimpinan Rasulullah , Karakteristik Kepemimpinan Islam Dan Keberhasilannya)." *Katalis Pendidikan: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Matematika* 1, no. 4 (2024): 173-185.
- Hidayat, Wahyu, Muhammad Olifiansyah, Muhammad Dzulfiqar, and Bimansyah Putra Diaying. "KEPEMIMPINAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM." *Jurnal Kajian Dan Penelitian Pendidikan Islam* 14, no. 1 (2020): 98–111.

- Kareem, Jacqueline, Harold Andrew Patrick, and Samson R Victor. "Transformational Educational Leaders Inspire School Educators' Commitment." *Frontiers in Education Introduction* 8 (2023): 1–10. <https://doi.org/10.3389/feduc.2023.1171513>.
- KAYA, Ayça. "The Association between Transformational Leadership and Teachers' Creativity: Professional Resilience and Job Satisfaction as Mediators." *Frontiers in Psychology* 15, no. 1990 (2024): 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1514621>.
- "Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Edisi Daring," 2020. <https://kbbi.kemdikbud.go.id>.
- Lafendry, Ferdinal. "Kualifikasi Dan Kompetensi Guru Dalam Dunia Pendidikan." *Jurnal Pendidikan Islam* (2020) 3 (2020): 1–16.
- Lenaini, Ika. "Teknik Pengambilan Sampel Purposive Dan Snowball Sampling." *HISTORIS: Jurnal Kajian, Penelitian & Pengembangan Pendidikan Sejarah* 6, no. 1 (2021): 33–39. <http://journal.ummat.ac.id/index.php/historis>.
- Luthfi, Fikri Fauzi, Ummu Salamah, Program Studi, Magister Manajemen, Pendidikan Islam, Universitas Garut, Manajemen Pendidikan Islam, and Mutu Lembaga. "Implementasi Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Islam (Studi Di Madrasah Aliyah Negeri 2 Garut Jawa Barat)." *Khazanah Akademia* 9, no. 2 (2025): 1–9.
- Makmuriana, Lestari. *Kepemimpinan Transformasional*. Penerbit Nem, 2021.
- Mardalena, Mardalena, Sarinah Sarinah, Ade Taufan, Angra Melina, Hayati Hayati, Mukhlis Yunus, Yesi Elfisa, and Saukani Saukani. "Transformational Leadership on Teachers'

- Performance Mediated by Teacher Satisfaction.” *Scaffolding: Jurnal Pendidikan Islam Dan Multikulturalisme* 6, no. 1 (2024): 67–88. <https://doi.org/10.37680/scaffolding.v6i1.4314>.
- Miftahuddin. “Triangulasi Dalam Penelitian Kualitatif,” 2010. <https://www.readcube.com/articles/10.21831%2Fmoz.v4i1.4386>.
- Mudlofir, Ali. *Pendidik Profesional*, 2012.
- Mukaddamah, Ivon. “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)* 5, no. 01 (2024): 438–48. <https://doi.org/10.37680/almikraj.v5i01.5834>.
- Mukhlisin, Nurrahmaniah, Rokimin, Miftah Hur Rahman ZH, Zahid Zufar At Thaariq. “DINAMIKA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MEMBINA BUDAYA ORGANISASI DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM.” *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Keislaman*, 2025, 267–76.
- Muspawi, Mohamad. “Strategi Menjadi Kepala Sekolah Profesional.” *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 20, no. 2 (2020): 402. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v20i2.938>.
- Nashrullah, Mochamad, Syaiful Rahman, Abdul Majid, Nunuk Hariyati, and Budi Purwoko. “Implementasi Transformasi Digital Di SD Antawirya Islamic Javanese School Melalui Kepemimpinan Transformasional” 5 (2025): 206–17.
- Nirwana, Hanita, Sri Setyaningsih, and Soewarto Hardhienata. *Komitmen Profesional: Pilar Utama Guru Dalam Membangun Pendidikan Berkualitas*. Rizmedia Pustaka Indonesia, 2025.
- Nuryana, Muhamad Luqman, and Mulyawan Safwandi Nugraha. “Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Madrasah.” *Jurnal Tahsinia* 6, no. 1

(2025): 150–67.

OECD. “Education in Indonesia a Decade on Transforming Education in Indonesia: Examining the Landscape of Current Reforms.” *Directorate for Education and Skills*, no. 88 (2023): 5. <https://www.oecd.org/pisa/data/2022database>.

Owusu-agyeman, Yaw. “Transformational Leadership and Innovation in Higher Education: A Participative Process Approach.” *International Journal of Leadership in Education* 00, no. 00 (2019): 1–23. <https://doi.org/10.1080/13603124.2019.1623919>.

Pemerintah RI. “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen.” *Produk Hukum*, 2005.

“Profil SD Negeri Percobaan 3 Pakem,” n.d.

Puji Rahayu, Noor Miyono. “PENERAPAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU (STUDI KASUS SEKOLAH DASAR NEGERI 5 METESEH KECAMATAN BOJA)” 09 (2023): 3967–77.

Qurniati, Rusnita Hainun; Muslih Hasibuan; Amnah. “International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding The Effect of Transformational Leadership on Innovative Work Behavior with Knowledge Sharing as a Mediation Variable.” *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, no. 2008 (2022): 376–87.

Rastiana, M. Aditya Salam, Winda Nopriani. “MEMBANGUN PROFESIONALISME GURU MELALUI LEARNING ORGANISATION DAN PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY Rastiana 1 , M. Aditya Salam 2 , Winda Nopriani 1.” *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar* 10, no. 02 (2025): 410–17.

- Riyadi, Slamet. "Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru" 4, no. 1 (2025): 1983–89.
- Rukajat, Ajat. *Pendekatan Penelitian Kualitatif (Qualitative Research Approach)*. Deepublish, 2018.
- Rustandi, Feri, and Isop Syafei. "Strategi Kepemimpinan Transformasional Berbasis Nilai Islam Dalam Mencapai Keunggulan Lembaga Pendidikan Islam." *Journal of Mandalika* 6, no. 1 (2025): 142–54.
- Safrudin, Rizal, Zulfamanna, Martin Kustati, and Nana Sepriyanti. "Penelitian Kualitatif." *Journal Of Social Science Research* 3, no. 2 (2023): 1–15.
- Sánchez-rosas, Javier, and Malena Dyzenchauz. "Transformational Leadership and Collective Teacher Self-Efficacy: The Mediating Role of Satisfaction with Job Resources." *International Journal of Instruction* 16, no. 1 (2023): 801–20.
- Sari, Tiara, I A N Pontianak, Stai Ma, and Kalimantan Barat. "Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Mewujudkan Sekolah Berbasis Nilai-Nilai Islam." *Al-Hasib: Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. 4 (2025): 169–80.
- Sawasn Al-husseini, Ibrahim Elbeltagi, Jonathan Moizer. "Transformational Leadership and Innovation : The Mediating Role of Knowledge Sharing amongst Higher Education Faculty Transformational Leadership and Innovation : The Mediating Role of Knowledge." *International Journal of Leadership in Education*, 2019, 1–24. <https://doi.org/10.1080/13603124.2019.1588381>.
- Semiawan, Conny R. "METODE PENELITIAN KUALITATIF: JENIS, KARAKTERISTIK, DAN KEUNGGULANNYA." *PT Grasindo*, 2010, 146.

- Sidiq, Umar. *Etika Dan Profesi Keguruan. STAI Muhammadiyah Tulungagung*. 1st ed. Jawa Timur: STAI Muhammadiyah Tulungagung, 2018. <https://www.pikiran-rakyat.com/jawa-barat/pr-01322250/tiga-siswa-menjadi-korban-perbuatan-tak-senonoh-sang-guru>.
- Sinaga, Dameraia. *Buku Ajar Metodologi Penelitian (Penelitian Kualitatif)*, 2023.
- Siti Nurjanah, Vitri Astuti, Pina Indah Sayekti, Anam Sutopo, Sabar Narimo. “GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM UPAYA PENINGKATAN PROFESIONAL GURU.” *Pendas : Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar* 09, no. 4 (2024): 612–27.
- Siti Sa’adah, Budi waluyo, Ahmad sayuti. “KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN ISLAM: KONSEP, GAYA, DAN IMPLIKASINYA.” *JURNAL MANAJEMEN DAN PENDIDIKAN* 04, no. 02 (2025): 1–9.
- Sri Setyaningsih, Widodo Sunaryo. “Optimizing Transformational Leadership Strengthening , Self Efficacy , and Job Satisfaction to Increase Teacher Commitment.” *International Journal of Instruction* 14, no. 4 (2021): 427–38.
- Sugiarto, Wahidin, Totok Amin Soefijanto. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Jakarta Utara.” *TADBIR : Jurnal Studi Manajemen Pendidikan* 4, no. 1 (2020): 151–60.
- Sugiarto, and Ahmad Farid. “Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Mutu Madrasah Ibtidaiyah.” *Jurnal Kependidikan* 13, no. 2 (2024): 1767–80.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung, 2021.

- Supriyanto, Muhammad Hamzah Al Faruq. “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan.” *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan (JDMP)* 5, no. 1 (2020): 68–76. <https://doi.org/10.47709/ejim.v1i2.1192>.
- Sutaryat Trisnamansyah. *Evaluasi Pembelajaran*. Edited by Bansung, 2014.
- Ulum, Bahrul, Cici Mila, and Al Mahfuz. “MODEL KEPEMIMPINAN YANG EFEKTIF DALAM PENDIDIKAN ISLAM.” *Jurnal Intelek Dan Cendikiawan Nusantara* 2, no. 5 (2025): 8732–42.
- Umami, Syahriza, Kacung Wahyudi, Agama Islam, Negeri Madura, Article Info, and Article History. “Strategi Kepemimpinan Transformasional Dalam Menghadapi Tantangan Kurikulum Merdeka Belajar Di Sekolah” 8 (2025): 3550–59.
- “Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sisdiknas, Pasal 1.” *Zitteliana* 19, no. 8 (2003): 159–70.
- Variani, Herlin, and Hanif Al. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Sebuah Satuan Pendidikan.” *Academy of Education Journal* 15, no. 1 (2024): 991–1000.
- Wahidin, Wahidin. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Jakarta Utara.” *Tadbir : Jurnal Studi Manajemen Pendidikan* 4, no. 1 (2020): 151. <https://doi.org/10.29240/jsmp.v4i1.1274>.
- Widyanto, I Putu, and Endah Tri Wahyuni. “Implementasi Perencanaan Pembelajaran.” *Satya Sastraharing* 04, no. 02 (2020): 16–35.
- Wijaya, Lusi. “Peran Guru Profesional Untuk Meningkatkan Standar Kompetensi Pendidikan.” *Jurnal Multidisiplin Indonesia* 2, no.

6 (2023): 1222–30. <https://doi.org/10.58344/jmi.v2i6.273>.

Yakob, Muhammad, and Tengku Muhammad Sahudra. “Transformational Leadership of Principals: Driving Excellence in Education Quality.” *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan* 17, no. 2019 (2025): 1658–67. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v17i1.6887>.

Zainal, Mohammed Afandi, Mohd Effendi, and Ewan Mohd. “The Influence of Teachers’ Self-Efficacy and School Leaders’ Transformational Leadership Practices on Teachers’ Innovative Behaviour.” *International Journal of Environmental Research and Public Health Article* 18, no. 6423 (2021): 1–20.

Zevas Alif Gibran, Miftakhul Ilmi Suwignya Putra, Nur Ulwiyah. “PERKEMBANGAN KONSEP KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM PENDIDIKAN ISLAM: TINJAUAN LITERATUR.” *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran* 3, no. 1 (2025): 867–75.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

6.1 Lampiran I: Surat izin pelaksanaan penelitian.



FAKULTAS
ILMU AGAMA ISLAM
Gedung K.H.A. Wahid Hasyim, Lantai 2
Kampus Terpadu UII Jl. Kaliurang KM 14.5
Sleman Yogyakarta 55584

PROGRAM STUDI
ILMU AGAMA ISLAM
PROGRAM MAGISTER
Website : master.islamic.uii.ac.id
Email: msi@uii.ac.id

Nomor : 129/Kaprodi.MIAI-S2/90/Prodi.MIAI.S2/XI/2025
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yang Terhormat:
Kepala SDN 3 Percobaan Pakem
di-

Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Prodi Ilmu Agama Islam Program Magister Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta menyatakan bahwa:

NAMA : Arif Wasiatul Wafa
NIM : 24913021
PRODI : Ilmu Agama Islam Program Magister
NO HP : 085257259103

adalah Mahasiswa Prodi Ilmu Agama Islam Program Magister Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia dan saat ini yang bersangkutan sedang dalam proses menuju penyusunan Tesis dengan judul **"IMPLEMENTASI GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DALAM UPAYA MENINGKATKAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU: STUDI KASUS DI SDN 3 PERCOBAAN PAKEM"**.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan Izin kepada yang bersangkutan guna melakukan Penelitian di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Yogyakarta, 21 November 2025



Ketua Prodi

[Signature]
Muhammad Hadi Imawan, Lc., M.Kom.I., Ph.D

6.2 Lampiran II: Surat keterangan pelaksanaan penelitian dari lokasi penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN SLEMAN
 DINAS PENDIDIKAN
SEKOLAH DASAR NEGERI PERCOBAAN 3
 Jl. Katung Km 17 Sukman, Pakem, Sleman 55002
 Telp: (0274) 882431, Faksimili (0274) 806161
 Website : sdpercoaan3regasch.sleman.go.id Email : sdpercoaan3@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : 421.2/042/SDP3/2026

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Sekolah Dasar Negeri Percobaan 3 Pakem :

Nama : YUNI PRATIWI, S.Pd., M.Pd
 NIP : 19720607 199103 2 001
 Pangkat/Golongan : Pembina Tingkat I, IV/b
 Jabatan : Kepala SD Negeri Percobaan 3 Pakem
 Alamat Instansi : Jl. Kaliurang Km. 17 Sukman, Pakembihangun, Pakem, Sleman, DIY

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : ARIP WASIATUL WAFA
 NIM : 24913021
 Program Studi : Ilmu Agama Islam, Program Magister
 Fakultas : Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia

Telah melaksanakan kegiatan penelitian di SD Negeri Percobaan 3 dengan judul **"Implementasi Gaya Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru: Studi Kasus Di SDN Percobaan 3 Pakem"**

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.



6.3 Lampiran III: Instrumen pengumpulan data dan hasil wawancara

Lembar Pedoman Penelitian

No	Fokus / Rumusan Masalah	Teori / Dimensi (Bass & Avolio)	Indikator Spesifik	Metode Pengumpulan Data
1	Implementasi Gaya Kepemimpinan	<i>Idealized Influence</i> (Kharisma & Keteladanan)	1. Keteladanan disiplin & tanggung jawab. 2. Integrasi nilai Islam (Amanah, Uswah Hasanah). 3. Kepercayaan dan rasa hormat warga sekolah.	• Wawancara (KS, Guru) • Observasi
		<i>Inspirational Motivation</i> (Motivasi & Visi)	1. Penanaman visi misi sekolah. 2. Membangun semangat & optimisme guru. 3. Komunikasi yang efektif.	• Wawancara (KS, Guru) • Observasi • Dokumentasi
2	Strategi Peningkatan Kompetensi	<i>Intellectual Stimulation</i> (Stimulasi Intelektual)	1. Dorongan inovasi metode mengajar. 2. Fokus pada Literasi & Berpikir Kritis. 3. Fasilitasi pelatihan/workshop guru.	• Wawancara (KS, Guru) • Dokumentasi (RPP/Modul)
		<i>Individualized Consideration</i> (Perhatian Individu)	1. Pendekatan personal (<i>coaching</i>). 2. Mendengarkan aspirasi/keluhan. 3. Dukungan pengembangan karir individu.	• Wawancara (KS, Guru) • Observasi
3	Dampak terhadap Guru	<i>Teacher Professionalism</i> (Kompetensi Profesional)	1. Peningkatan kinerja mengajar. 2. Perubahan <i>mindset</i> guru. 3. Prestasi guru/siswa.	• Wawancara (KS, Guru) • Dokumentasi (PKG)

Lembar Pedoman Observasi (Observation Checklist)

No	Aspek yang Diamati	Indikator Observasi	Ceklis (✓)	Deskripsi Temuan / Catatan Lapangan
I	INTERAKSI & IKLIM KERJA			
1	Komunikasi Kepala Sekolah	Cara KS berbicara kepada guru (nada, bahasa tubuh) dalam situasi formal/informal.	✓	Kepala sekolah berintraksi kepada Bapak/Ibu guru sesuai dengan kapasitas dengan guru yang lain. Kepala sekolah tidak otoritatif, lebih feleksibel dan tidak keras.
2	Nilai Spiritual & Budaya Sekolah	Pelaksanaan budaya 5S, kegiatan ibadah bersama, atau nilai religius yang tampak.	✓	Di sekolah menerapkan budaya 5S dan menanamkan nilai relegius. Salah satu contohnya; anak-anak disekolah jika bertemu guru harus salim atau menyapa, dan saling menghormati keyakinan perbedaan agama.
3	Suasana Ruang Guru	Tingkat keakraban, kolaborasi, atau ketegangan antar guru maupun dengan KS.	✓	Selalu berkaborasi satu sama lain. bermusyawarah jika ada masalah yang belum terpecahkan. Kepala sekolah lebih feleksibel.
II	AKTIVITAS PEMBELAJARAN (KELAS)			
4	Inovasi Metode Mengajar	Guru menggunakan media teknologi atau metode variatif (bukan hanya ceramah).	✓	Guru menggunakan meida teknologi seperti laptop, proyektor saat pelajaran. Menggunakan metode yang variatif seperti diskusi, tanya jawab, games dll
5	Fokus Literasi & Kritis	Adanya kegiatan yang memancing siswa berpikir kritis atau aktivitas literasi (pojok baca, dsb).	✓	Adanya pojok baca disetiap kelas, bacaan dilorong kelas. Dll.
III	LINGKUNGAN & FISIK SEKOLAH			
6	Visi Misi & Branding	Pajangan Visi Misi, slogan motivasi, atau target sekolah di dinding.	✓	Ada pajangan visi misi ataupun motivasi di dinding lingkungan sekolah.
7	Fasilitas Pendukung Guru	Kondisi ruang kerja, akses internet,	✓	Sekolah mevasilitasi akses internet, ruang komputer,

8	Bukti Prestasi	Pajangan piala, piagam penghargaan guru/siswa, papan data prestasi.	✓	Banyak piala, piagam, penghargaan yang di pajang di lemari depan sekolah, atau papan prestasi
---	----------------	---	---	---

Lembar Pedoman Wawancara dan hasil wawancara

Nama Kepala Sekolah : Yuni Pratiwi, S.Pd., M.Pd

No	Dimensi / Topik	Pertanyaan Utama	Catatan Jawaban Singkat (Poin Kunci)
1	<i>Idealized Influence</i>	Bagaimana Bapak/Ibu mengintegrasikan nilai-nilai spiritual (seperti amanah/keteladanan) dalam memimpin guru sehari-hari?	Yang jelas Dengan Keteladanaan, yang kedua kita masukan nilai-nilai seperitual atau keagamaan itu di dalam visi misi kita, kemudian yang ketiga kita tuangkan dalam kegiatan-kegiatan sekolah, jadi kegiatan di sekolah itu tidak terlepas dari nilai-nilai spritual.setelah itu kita melakukan pendampingan dalam pelaksanaan dalam intrgrasi nilai-nilai sosial dalam kehidupan sekolah, setelah itu yang terakhir adalah monev. Nah monev itukan dari saya, nah jika dari guru-guru dan kariyawan itu juga ada revleksi yang harus kita adakan secara berkala sehingga dari revleksi itu kan kita bisa lihat mana yang sudah terlaksana mana yang belum, kemudian rencana apa yang akan kita lakukan. Dan kita setiap rapat pun atau kombel (komonitas belajar) kita ingatkan kembali bawahwa niatan kita tu tidak hanya berkerja, tidak hanya berjuang tetapi juga ada nilai ibadah disananya, jika tidak ada niatan ibadahnya kita disini pasti akan merasa capek dengan murid yang banyak kemudian tuntutan wali murid yang tinggi tentunya jika tidak ada niat ibadah itu susah. Dibandingkan dengan sekolah lain sama-sama kerja jadi guru, sama-sama jadi kepala sekolah itu jika niat hanya berkerja itu sama ya, antara murid satu sekolah yang jumlahnya hanya 36 dibandingkan dengan sekolah kita yang 360 kan gaji sama tapi tanggung jawabnya yang beda kalau jika tidak ada niat ibadahnya itu ambyar.

2	<i>Inspirational Motivation</i>	Bagaimana cara Bapak/Ibu menanamkan visi sekolah agar dijalankan dengan ikhlas oleh seluruh guru?	Pertama visi misi itu kita susun bersama dengan tujuan bersamakan kita ada rasa memiliki kemudian kita sosialisasikan dengan warga sekolah baik itu murid ataupun warga sekolah yang lain dan dinas juga kita sosialisasikan. Kemudian misi itu kan jelas dilaksanakan sedangkan visi itu menginspirasi setiap kegiatan yang ada di sekolah. Kemudian visi misi juga di pajang di setiap tempat tertentu sehingga selalu ingat.
3	<i>Intellectual Stimulation</i>	Program apa yang Bapak/Ibu rancang untuk meningkatkan kompetensi guru, khususnya dalam aspek Literasi dan Berpikir Kritis?	Untuk guru itu ada komba (komunitas belajar) kemudian dari komba itu kan ada sesi kita diskusi nah dari diskusi kan literasi kita juga bisa tersampaikan, literasikan bukan hanya tulisan tetapi bisa baca dan berbicara. Kemudian sekolah juga ada kegiatan peduli literasi nah peduli literasi itu bukan hanya untuk murid tetapi gurunya juga ikut. Selain itu kita juga ada kegiatan menelaah sesuatu topik nah itu kita telaah bareng-bareng supaya kita paham bareng-bareng, supaya pemahaman literasi dalam satu masalah itu sama. Sehingga kita tidak timbul beda persepsi nah itu sering kita diskusi. Kemudian kita memfasilitasi untuk guru-guru kita untuk pembelajaran terkait buku-buku yang mereka butuhkan kemudian fasilitas terkait literasi digital yang kita tambahkan kuota internet, kalau yang kemarin hanya 50GB sekarang kita tambahkan 100GB. Kemudian laptop juga untuk kepentingan itu juga ada, kemudian saya pun harus belajar banyak dari mereka terkait literasi misalnya saya membuat edaran kemudian saya sebar kemudian saya diskusikan apakah sudah benar apa belum, di situ intinya kita banyak sering. Untuk yang berfikir kritis kita terbuka apapun itu kita diskusikan. Jadi saya tidak otoriter misalnya saya ada kebijakan ataupun program itu kita buka bagaimana pendapat menurut Bapak/Ibu guru.

4	<i>Individualized Consideration</i>	Apakah Bapak/Ibu melakukan pendekatan personal (<i>coaching</i>) bagi guru yang mengalami kesulitan?	Iya mba jelas, itu harus. Karena tidak semua kemampuan guru itu sama. Kalau kita sampaikan diforum itu seperti merendahkan. Menurut saya pendekatan personal itu sangat penting untuk membangun kepercayaan diri guru dan juga menjaga privasi, karena kalau sendiri bisa lebih terbuka. Tapi untuk pendekatan personal juga tidak hanya dari saya tapi saya juga melibatkan guru senior, teman terdekatnya, karena mungkin ada satu hal yang mungkin kepada saya dia tidak jujur tapi saya bisa minta tolong kepada temannya. Kita mengamati dari sekian orang oh dia dekat dengan si A, oh dia dekat dengan si B. Kita mencoba menggali informasi dari si A melalui si B karena belum tentu dia gampang tapi dari si B kita bisa mendapatkan informasi. Nah dirisutulah tidak semuanya dari saya tpai kita bisa mendapatkan informasi dengan teman dekatnya.
5	Dampak & Hambatan	Apa perubahan paling signifikan pada guru setelah strategi ini diterapkan? Apa kendala terbesarnya?	Untuk kerja guru kami itu sangat bagus, sangat kompeten dan sangat tanggung jawab tapi untuk manajemen waktu yang masih kurang baik walaupun diselesaikan pada waktunya. Jika saya amati dimana tugas guru sangat banyak dan guru juga lebih mementingkan pelayanan terhadap anak didiknya sehingga manajemen waktunya kurang baik walaupun tugas yang diberikan tetap selesai pada waktunya.

Nama Guru Pertama: Iwan Yuni Isetyawati, S.Pd

No	Dimensi / Topik	Pertanyaan Utama	Catatan Jawaban Singkat (Poin Kunci)
1	Persepsi Kepemimpinan	Apakah Bapak/Ibu memandang Kepala Sekolah sebagai sosok teladan (<i>role model</i>) dalam kedisiplinan dan ibadah?	Iya, saya menganggap ibu kepala sekolah sebagai role model bagi kami, dalam kedisiplinan dan ibadah.

2	Motivasi Kerja	Apakah KS sering memberikan motivasi yang membuat Bapak/Ibu semangat berinovasi?	Selalu ya mba. misalnya ada berifing atau ada sesuatu kegiatan pembelajaran ataupun ketika ngobrol pasti selalu memberikan motivasi. Misalnya ada kegiatan guru inovasi nah itu didorong itu mengikuti kegitan itu dan dimotivasi jika kita sudah berniat ikut berarti kita harus benar-benar ikut.
3	Dukungan Inovasi	Bagaimana dukungan KS jika Bapak/Ibu ingin mencoba metode baru atau teknologi dalam mengajar?	Misalnya dikelas jika saya butuh IT atau saya membutuh sesuatu yang dikelas tidak saya komunikasikan ke kepala sekolah dan kepla sekolah juga memberikan bantuan kepada kami dengan mengizinkan menggunakan ruang komputer untuk pembelajaran.
4	Perhatian Personal	Apakah KS bersedia mendengarkan keluhan atau aspirasi karir Bapak/Ibu secara pribadi?	Iya kebetulan kemarin itu kami di dorong untuk mengikuti penjarangan bekal calon kepala sekolah, nah kepala sekolah memberikan motivasi diaman saya sudah menjadi guru puluhan tahun jika hanya seperti ini saja tidak ada kemajuan dengan mengikuti seleksi tersebut mana tahu bisa lolos dan kakri bisa meningkat dengan itu inovasi yang saya lakukan tidak hanya di sekolah saja tapi juga bisa di tempat lain.

Nama Guru kedua: Sajinah, S.Pd

No	Dimensi / Topik	Pertanyaan Utama	Catatan Jawaban Singkat (Poin Kunci)
1	Persepsi Kepemimpinan	Apakah Bapak/Ibu memandang Kepala Sekolah sebagai sosok teladan (<i>role model</i>) dalam kedisiplinan dan ibadah?	Ya saya memandang kepala sekolah sebagai sosok teladan atau pun role model di sekolah. Yang saya suka dari kepala sekolah itu merata dari segi pekerjaan dimana pekerjaan di sekolah ini banyak nah beliau itu selalu mengukur sesuai kemampuan yang dimiliki person guru nah itu yang saya suka. Kan ada tuh kepala sekolah yang memaksa bisa gak bisa harus bisa tetapi beliau ini tau bisa membaca kemampuan orang.

2	Motivasi Kerja	Apakah KS sering memberikan motivasi yang membuat Bapak/Ibu semangat berinovasi?	Disetiap semester kan ada E-kinerja nah itu kita dinilai kita di evaluasi nah ibu kepala pasti memberikan motivasi atau perbaikan dari evaluasi tersebut.
3	Dukungan Inovasi	Bagaimana dukungan KS jika Bapak/Ibu ingin mencoba metode baru atau teknologi dalam mengajar?	Disini itu kita selalu berembuk mba, jika ada hal baru selalu disosialisasikan. Dan kepala sekolah juga sudah memebrikan fasilitas yang memadai seperti internet kouta yang ditambahkan, ruang komputer, dll.
4	Perhatian Personal	Apakah KS bersedia mendengarkan keluhan atau aspirasi karir Bapak/Ibu secara pribadi?	Ya mba, salah satu contohnya baru-baru ini ada program yang dimana waktu itu saya gagal terus tapi alhmdulillah berkat bantuan ibu kepala sekolah akhirnya berhasil juga itu semua berkat bantuan dan dorongan kepala sekolah.

Nama Guru : Nanang Mulyantoro, S.Pd

No	Dimensi / Topik	Pertanyaan Utama	Catatan Jawaban Singkat (Poin Kunci)
1	Persepsi Kepemimpinan	Apakah Bapak/Ibu memandang Kepala Sekolah sebagai sosok teladan (<i>role model</i>) dalam kedisiplinan dan ibadah?	Ya. Betul, saya beri contoh beliau itu untuk urusan yang sifatnya struktural ataupun peraturan baru gak melenceng, jadi, saya belajar bnayak tentang urusan yang namanya disiplin dari kepala sekolah. Karena kalau jadi peraturan kepala sekolah mau gak mau walupun pahit harus ditaati. Kaitanya apa sajalah bahkan kebijakan dari dinas harus masuk, ya harus masuk. kita tidak boleh meliburkan anak padal kegiatan banyak bersamaan waktu di sekolah walupun jobdeks seperti ya tetap harus dilakukan.
2	Motivasi Kerja	Apakah KS sering memberikan motivasi yang membuat Bapak/Ibu semangat berinovasi?	Sebenarnya sangat sering, klo saya bandingkan dengan sekolah lain urusan-urusan sudah dikerjakan sendiri dihendel sendiri. kalau disekolah disini karena kebetulan permasalahan juga banyak, maksud dari permasalahan disini adalah variabel untuk kita bersinggungan dengan dinas itu sangat intens, dengan wali murid juga banyak sering aktif wali muridnya. Jadi pengambil kebijakan itu melibatkan kepala sekolah, dan ketika itu banyak rapat dan disela-sela kepala sekolah memberikan arahan untuk selalu sabar dan dimotivasi terus, itu sering banget.

3	Dukungan Inovasi	Bagaimana dukungan KS jika Bapak/Ibu ingin mencoba metode baru atau teknologi dalam mengajar?	Sejauh ini selalu didukung, contohnya saya ada pelatihan tetpai saya punya jam ngajar itu jam ngajar saya dicukupkan dan digantikan dengan guru yang lain saya dipersilahkan mengikuti wordskop atau seminar dll.
4	Perhatian Personal	Apakah KS bersedia mendengarkan keluhan atau aspirasi karir Bapak/Ibu secara pribadi?	Ya, misalnya saya beri contoh ketika saya punya anak, kebiasaan itu temen-temen jengung bayi. Dimana saya mersa ada keminderan dimana saya seorang guru honor dan nanti semua datang masak saya tidak menjamu tamu dengan yang banyak. Kepala sekolah langsung memberikan motivasi gak usah berkecil hati, semampunya sebisahnya ini temen-temen hanya ingin menjenguk bayi dan ingin tahu keadaan ibu dan bayi. Initinya dalam rangka ini tidak memberatkan hanya untuk meningtkkan rasa kekeluargaan.

Lembar Checklist Dokumentasi

No	Jenis Dokumen	Ketersediaan	Keterangan / Kondisi Dokumen
1	Profil Sekolah (Sejarah, Visi, Misi, Struktur Org.)	Ada	lengkap
2	Data Guru (Pendidikan Terakhir, Sertifikasi, Masa Kerja)	Ada	Lengkap
3	Program Kerja Tahunan Kepala Sekolah (RKT/RKAS)	Ada	lengkap
4	Dokumen Akademik (Sampel RPP/Modul Ajar Guru)	Ada	lengkap
5	Dokumen Supervisi (Jadwal & Hasil Penilaian Kinerja Guru)	Ada	lengkap
6	Bukti Fisik Kegiatan (Foto Rapat, Pelatihan, Ibadah)	Ada	lengkap
7	Sertifikat/Piagam Prestasi Guru & Sekolah	Ada	lengkap

6.4 Lampiran IV: Foto Dokumentasi

Rapat Sekolah		
		
Foto Kegiatan Peningkatan Kompetensi		
		
Workshop Peningkatan Kompetensi Guru	Kegiatan Berbagi Praktik Baik	Kegiatan In House Training
Foto Kegiatan Pembimbingan (Coaching & Mentoring)		
		
Kegiatan Keagamaan		
		
Pesantren Kilat	Pengajian	Kegiatan Idul Adha
Ruang Kelas dan sekitarnya		



Pojok Baca Buku

Papan Informasi Kelas

Ruang Kelas



Halaman

Lapangan

Ruang Komputer

Wawancara bersama Kepala Sekolah dan Guru



Kepala sekolah
Yuni Pratiwi, S.Pd., M.Pd



Guru
Iwan Yuni Isetyawati, S.Pd

Guru
Nanang Mulyantoro, S.Pd

Guru
Sajinah, S.Pd

6.5 Lampiran V: Surat Keterangan Cek Plagiasi



FAKULTAS
ILMU AGAMA ISLAM
Gedung K.H.A. Wahid Hasyim, Lantai 2
Kampus Terpadu Uli JI. Kalurang KM 14.5
Sleman Yogyakarta 55584

PROGRAM STUDI
ILMU AGAMA ISLAM
PROGRAM MAGISTER
Website : masterislamic.uii.ac.id
Email : msii@uii.ac.id

SURAT KETERANGAN HASIL CEK PLAGIASI

No: 137/Perpus/IAIPM/IV/2026

Assalamu'alaikum War. Wab.

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Arif Wasiatul Wafa
Nomor Induk Mahasiswa : 24913021
Konsentrasi : Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing : Dr. Dra. Sri Haningsih, M.Ag
Fakultas/Prodi : Prodi Ilmu Agama Islam Program Magister FIAI UII
Judul Tesis :

**Pendidikan Islam Implementasi Gaya Kepemimpinan Tranformasional
Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru:
Studi Kasus di SDN 3 Percobaan Pakem**

Karya ilmiah yang bersangkutan di atas telah melalui proses cek plagiasi menggunakan
Turnitin dengan hasil kemiripan (similarity) sebesar **19% (Sembilan Belas Persen)**.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum War. Wab.

Yogyakarta, 14 April 2026

Kaprodi IAIPM



Dzulfitri Hadi Hmawan, Lc., M.Kom.I., Ph.D.

6.6 Lampiran VI: Kartu Bimbingan



Gerbang, R. N. Wabudh Nanyang
Kampus Terpadu Universitas Negeri Indonesia
J. Kelawang km 14,5 Tugaparkarta 55584
T. +6274 8986644 ext. 4311
F. +6274 8986643
E. Raniwul@unsi.ac.id
W. www.unsi.ac.id

KARTU BIMBINGAN TESIS

Nama Mahasiswa : Arif Wasiatul Wafa NIM : 24913021
Judul Tesis : IMPLEMENTASI GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
KEPALA SEKOLAH DALAM UPAYA MENINGKATKAN
KOMPETENSI PROFESIONAL GURU : STUDI KASUS DI SDN 3
PERCOBAAN PAKEM

Konsentrasi : Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing : Dr. Dra. Sri Haningsih, M.Ag

Bimbingan ke-	Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda Tanda Pembimbing
1	19/01/2026	Konsultasi terkait kisi-kisi instrumen Penelitian	
2	23/01/2026	Konsultasi terkait lembar observasi Penelitian dan lembar wawancara	
3	28/01/2026	Konsultasi terkait pemilihan informan Penelitian	
4	08/04/2026	Konsultasi terkait bab 4 dan bab 5	
5	11/04/2026	Konsultasi terkait revisi bab 4 dan bab 5	
6	13/04/2026	Konsultasi finalisasi tesis	
7	13/04/2026	Finalisasi Tesis Bab I - V	
8	14/04/2026	tes tes	

Yogyakarta, 14 April 2026

Mengetahui
Kaprod

Dzulkifli/Hadi Imawan, Lc., M.Kom.I.,Ph.D

6.6 Lampiran VII: Biodata Peneliti



Nama lengkap penulis adalah Arif Wasiatul Wafa. Penulis lahir di Rokan Hulu, pada tanggal 18 November 2000. Penulis merupakan anak dari pasangan Bapak Suharno dan Ibu Siti Amin Zaroti.

Penulis menempuh pendidikan formal pertama di SDN 003 Pendalian Rokon IV Koto, kemudian melanjutkan pendidikan di Kuliyatul Mu'allimin al-Islamiyah (KMI) pondok pesantren Darussalam Gontor Putri 7 Rimbo Panjang. Setelah itu, penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi pada program studi Pendidikan Agama Islam di Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, dan berhasil menyelesaikan pendidikan pada tahun 2024.

Setelah lulus Strata Satu (S1), penulis melanjutkan pendidikan pada jenjang Strata Dua (S2) di Program Studi Ilmu Agama Islam Program Magister di Universitas Islam Indonesia, dengan fokus kajian pada bidang pendidikan Islam.

Penulis menyusun tesis dengan judul “Implementasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru: Studi Kasus di SDN 3 Percobaan Pakem” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan.