



Tadris MPI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam

Vol. 2 No. 2 Desember 2023

p-ISSN:

e-ISSN:

**PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH
DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU BOARDING SCHOOL AL-
ADZKAR PAMULANG**

Sahroni

Magister Manajemen Pendidikan Islam Unisma Bekasi, Bekasi, Indonesia
sahronipambar@gmail.com

Abdul Wahid Hasyim

Universitas Islam Negeri Jakarta, Jakarta, Indonesia
abd.wahid@uinjkt.ac.id

Abstract:

This research is motivated by the low performance of teachers in an educational institution. This is caused by the leadership of the principal who is less involved. Therefore, this study aims to explain the role of transformational leadership of school principals in improving teacher performance at Al-Adzkar Boarding School, South Tangerang. This study aims to determine the role of the principal's transformational leadership in improving teacher performance at the Al-Adzkar boarding school South Tangerang. The role of transformational leadership has an impact on good teacher performance, which is dominated by a love for leadership, so that they feel comfortable at work. In addition, the performance of a good teacher is also influenced by the existence of rewards and punishments from superiors to subordinates continuously and consistently, so that teachers who are truly creative and good feel appreciated and teachers whose performance is not good feel continuously monitored.

Keywords: *Role, Transformational Leadership, Teacher Performance*

Abstrak:

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kinerja guru yang rendah pada sebuah lembaga pendidikan. Hal itu disebabkan oleh kepemimpinan kepalasekolah yang kurang berperan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru SMA Boarding School al-Adzkar Tangerang Selatan. Penelitian bertujuan untuk mengetahui peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di *boarding school* al-adzkar pamulang timur tangerang selatan. Peran kepemimpinan transformasional berdampak kinerja guru yang baik ternyata didominasi oleh rasa suka terhadap pemimpin, sehingga mereka merasa nyaman dalam bekerja. Di samping itu, *performa* kinerja guru yang baik tersebut juga dipengaruhi oleh adanya *reward* dan *punishment* dari atasan ke bawahan dengan *continue* dan konsisten, sehingga guru yang benar-benar kreatif dan baik merasa dihargai dan guru yang kinerjanya kurang bagus merasa terus terawasi.

Kata Kunci: *Peran, Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Guru*

PENDAHULUAN

Boarding School merupakan salah satu metode pendidikan Islam yang lahir dan berkembang di Indonesia. *Boarding School* dikenal dimasyarakat sebagai sekolah yang berasrama. Pada *Boarding school* diterapkan selain pendidikan formal juga pendidikan keagamaan. Pada masa kini *boarding school* sering disebut juga dengan Boarding School Modern. Pada awal berdirinya, *Boarding School* kental dengan ajaran tasawuf dan tarekat, karena disebarkan oleh walisongo yang tidak lain adalah guru tarekat (mursyid)

(Qomariah, 2019). Metode awal yang digunakan hanya terfokus pada pemahaman tauhid dengan mempelajari kitab-kitab kuno dengan metode bandongan dan sorogan yang hanya diterapkan pada ilmuwan kiai, tidak secara kelembagaan (Miftachul, 2018).

Boarding school telah terbukti secara empiris mampu mengembangkan santri dari berbagai aspek, meliputi kemampuan intelektual, emosional dan pembentukan watak religius, sehingga lahir *output* Boarding School yang memiliki pengetahuan dan *akhlakul karimah* atau berkarakter. Fungsi *boarding school* tidak hanya sebagai pendidikan karakter yang terbukti atau pengajaran kitab kuning” (Jamaluddin, 2012), tetapi juga sebagai lembaga yang berfungsi sebagai *center of excellence* Michael (Rosemann, 2015), (Silver, 2015).

Pendekatan transformasional dapat menjadi pilihan yang tepat untuk kepemimpinan di *Boarding School*, karena gaya kepemimpinan ini memiliki 4 karakteristik penting yang cocok diterapkan di *Boarding School*, yaitu pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual (Nurdiansyah, 2021). Pengaruh yang diidealkan memiliki arti bahwa seorang pemimpin harus memiliki kharisma yang mampu menggerakkan anggotanya untuk bereaksi mengikuti arahan. Penerapan kharisma ini ditunjukkan melalui perilaku memahami visi dan misi organisasi, memiliki pendirian yang kuat, komitmen dan konsistensi terhadap setiap keputusan yang telah diambil, dengan tetap menghormati bawahan.

Peran seorang pemimpin dengan kepemimpinannya, kinerja individu suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan berinovasi para anggotanya. Efektivitas dan kinerja individu dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh iklim inovasi tim. Hubungan antara kemampuan berinovasi dan komitmen santri dengan kinerja koperasi *Boarding School* (Dhiya Ul, 2019). *Boarding School* yang belum siap berinovasi dan kurang memiliki keterampilan manajemen dalam mengelola *boarding school* mengakibatkan terhambatnya *output* yang dihasilkan oleh koperasi *boarding school* dan kurang tanggap terhadap perubahan yang ada.

Kepemimpinan transformasional merupakan faktor yang paling penting dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi termasuk Boarding School. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah kemampuan kepala sekolah sebagai pemimpin dalam bekerja bersama atau melalui orang lain (pengikut) untuk mentransformasikan (mengubah) sumber daya organisasi secara optimal dalam rangka pencapaian tujuan yang telah dirumuskan bersama. Tipe kepemimpinan transformasional merupakan tipe kepemimpinan yang memadu atau memotivasi pengikut mereka ke arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas.

Pemimpin ini mencurahkan perhatian pada keprihatinan dan kebutuhan pengembangan dari pengikut individual, dengan mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan cara-cara baru dan mampu membangkitkan semangat untuk mencapai tujuan. Namun demikian berbeda dengan kondisi yang ada pada SMA *Boarding School* Al-Adzkar

Tangerang Selatan, berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan pada diperoleh data awal tentang indikator variabel kinerja guru yang meliputi (a) kualitas kerja, (b) kecepatan/ketepatan guru, (c) inisiatif dalam kerja, (d) kemampuan kerja dan (e) komunikasi sudah dilaksanakan dengan baik oleh para guru SMA *Boarding School* Al-Adzkar Tangerang Selatan.

Kepemimpinan kepala sekolah menjadi penentu bagi keberlangsungan lembaga pendidikan. Kemajuan sebuah sekolah terletak pada gaya kepemimpinan yang digunakan oleh *Boarding School* dalam memimpin warga. Peran Kepala sekolah yang mampu mentransformasikan seluruh elemen sekolah akan mampu memperbaiki kinerja guru di *Boarding School* dan memberikan jalan untuk meningkatkan mutu pendidikan

Kepemimpinan transformasional merupakan faktor yang paling penting dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi termasuk sekolah. Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja bersama atau melalui orang lain (pengikut) untuk mentransformasikan (mengubah) sumber daya organisasi secara optimal dalam rangka pencapaian tujuan yang telah dirumuskan bersama. Tipe kepemimpinan transformasional merupakan tipe kepemimpinan yang memadu atau memotivasi pengikut mereka ke arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas. Berdasarkan data di atas, masalah kinerja guru ini merupakan aspek penting dalam pendidikan untuk diteliti. Faktor gaya kepemimpinan transformasional juga merupakan faktor yang menarik untuk dikaji lebih dalam, kaitannya dengan kinerja guru.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan fenomenologis, sedangkan landasanteori menggunakan teori peran. Penelitian ini, tehnik pengumpulan datanya dilakukan dengan studi pustaka, wawancara mendalam (depth interview), studi dokumentasi dan observasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Keberhasilan manajemen dalam meningkatkan kinerja guru. Dalam hal keberhasilan manajemen kepala sekolah SMA *boarding school* Al-Adzkar Tangerang Selatan dapat dilihat segi seberapa besar perubahan yang ada pada diri staf pendidik dan pegawai SMA *boarding school* Al-Adzkar Tangerang Selatan Timur Tangerang Selatan. Dalam hal ini dilihat juga dari dua segi, pertama segi kesadaran dan kedua segi sosial.

a. Kesadaran keberhasilan dilihat dari pengamalan atau penerapan suatu planning kepala *Boarding School* yang berkaitan dengan budaya *Boarding School* telah mencapai 85% menurut hasil wawancara (Mubarok, 2022)

b. Sosial Keberhasilan dilihat dari unsur yang ditemukan di lapangan adalah hubungan antar guru, guru dan peserta didik itu terlihat akrab sehingga dalam keakraban itu diwarnai dengan budaya *Boarding School*. Jadi dalam hal ini kompetensi guru yang berkaitan dengan kompetensi sosial akan terus menerus terasa.

Berdasarkan indikator dari kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru adalah: a. Guru mentaati perintah kepala sekolah dengan kesadaran tinggi. Agar terciptanya kinerja guru yang baik yang harus dilakukan ialah guru mentaati segala perintah kepala sekolah dengan tingkat kesadaran yang tinggi, dengan itu akan terjadi keikhlasan dalam menjalankan program dengan baik. b. Guru meyakini bahwa pendapat dan keyakinan kepala sekolah itu benar. Dalam sebuah lembaga pendidikan apabila guru ragu dengan keputusan dan keyakinan kepala sekolah, maka tidak akan terjadi keselarasan sehingga guru tidak akan maksimal karena apa yang dilakukan tidak selaras dengan keinginan seorang kepala sekolah. c. Guru termotivasi dengan wibawa seorang kepala sekolah. Dalam melaksanakan tugasnya guru akan melihat dan mencontoh kepala sekolahnya, diantaranya adalah wibawa kepala sekolah yang dapat berpengaruh kepada guru yang menjalankan tugas. d. Guru memiliki hubungan dan kerjasama yang baik dengan kepala sekolah. Apabila dalam sebuah lembaga pendidikan ingin memperoleh hasil yang maksimal, harus ada kekompakan antara kepala sekolah dan guru.

Diantara kekompakan tersebut adalah adanya hubungan dan kerjasama yang baik antara guru dan kepala sekolah. a. Guru mendapatkan reward (penghargaan dari kepala sekolah). Reward sangat perludiberikan oleh seorang kepala sekolah, karena akan mempengaruhi motivasi guru dalam melaksanakan kewajibannya. Dengan adanya reward guru akan semakin semangat dalam menjalankan tugas sehingga kinerjanya semakin meningkat.

Kepala sekolah sebagai pimpinan di SMA *Boarding School*, memiliki keunikan tersendiri dalam sistem kepemimpinannya. Istilah Kepala sekolah pada konteks keIndonesiaan, tidak hanya bermakna sosok atau individu yang ahli dalam bidang agama, akan tetapi lebih dari itu. Jika ditinjau dari makna antropologis, Kepala sekolah adalah individu yang memiliki kelebihan dan mampu dalam segala tataran masalah kehidupan, sekaligus juga sebagai kontrol sosial. Kepala sekolah adalah sosok yang penuh dengan aura kharismatik yang sangat tinggi, serta menempati posisi agung (*high class*) dalam strata social, utamanya bagi umat Islam. Sehingga tidak heran jika segala yang diucapkan oleh Kepala sekolah, diyakini oleh masyarakatnya (*sami'na wa atho'na*) (Syamsul, 2017).

Sebagai pimpinan di *Boarding School*, kepala sekolah merupakan sosok penting dan elemen sentral dalam kehidupan di *Boarding School*. Posisi ini tidak saja karena peran Kepala sekolah sebagai penyangga utama bagi kelangsungan system pendidikan di *Boarding School*, akan tetapi disebabkan karena sosok kepala sekolah merupakan cerminan dari nilai kehidupan yang hidup di lingkungan komunitas santri.

Dalam diri kepala sekolah terdapat beberapa kemampuan, diantaranya ia sebagai perancang (*arsitektur*), pendiri dan pengembang (*developer*), dan sekaligus sebagai seorang pemimpin dan pengelola (*leader dan manager*) *Boarding School*. Kepala sekolah sebagai pemimpin di SMA *Boarding School* apabila ditinjau dari tugas dan fungsinya memiliki fenomena yang unik. Dikatakan unik, karena Kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi sebuah

lembaga pendidikan Islam tidak sekedar bertugas menyusun dan mendesain kurikulum, membuat tata tertib pelaksanaan program pendidikan, melakukan penilaian dan pengukuran, melainkan bertugas pula sebagai pembina dan pendidik umat di sekitarnya, serta menjadi pemimpin masyarakat.

Adanya pengaruh yang cukup besar ini mengindikasikan bahwa sosok pemimpin memiliki basis masa yang sangat banyak. Salah satu contoh adalah; Kepala sekolah sebagai tokoh agama yang banyak memberikan kontribusi dalam mengembangkan dan membangun masyarakat. Dalam kehidupan sosial, Kepala sekolah menjadi figure utama yang begitu disegani dan dijadikan sebagai tokoh sentral.

Kepemimpinan transformatif dalam hal ini dipahami sebagai suatu aktivitas di mana pemimpin yang memberikan perhatian individual dengan memberikan tugas yang sesuai dengan kompetensi bawahannya, serta mampu menerapkan stimulasi intelektual kepada bawahannya (Pratama, 2020). Dalam memerankan kepemimpinan transformatif, kepala sekolah sebagai pimpinan *Boarding School* memberikan stimulasi kepada para pengurus dan peserta didik untuk menjalankan perannya sebaik mungkin, baik sebagai orang yang bertanggung jawab dalam memanager *Boarding School* dan peserta didik, maupun dalam menjalankan tugas sebagai santri yang harus belajar dengan sungguh-sungguh. Kepala sekolah sebagai pemimpin yang transformatif dalam mengelola *Boarding School*, setidaknya melaksanakan empat dimensi kepemimpinan transformasional (Aminuddin, 2017), yaitu;

Pertama, karismatik yang digambarkan sebagai perilaku pemimpin yang membuat para pengikutnya mengagumi, menghormati, dan sekaligus mempercayainya. Dalam hal ini, Kepala sekolah adalah sosok yang dipandang memiliki kelebihan dan dianggap superior dalam bidang agama oleh masyarakat sekitarnya, sehingga beliau diangkat sebagai tokoh yang mampu untuk memberikan petunjuk dan siraman rohani kepada masyarakat di sekitarnya. Melalui kharisma yang dimiliki dan melekat pada dirinya, Kepala sekolah dijadikan sebagai pemimpin atau imam dalam bidang *'ubûdiyyah* (keagamaan) dan sering diminta pendapat dan kehadirannya untuk menyelesaikan problematika yang dihadapi dan menimpa masyarakat. Rutinitas ini semakin memperkuat posisi dan peran Kepala sekolah dalam kehidupan masyarakat, sebab kehadirannya diyakini akan membawa berkah dan ketenangan dalam komunitasnya. Misalnya, banyak Kepala sekolah yang diminta untuk mengobati orang sakit, memberikan nasehat spiritual, diminta do'a untuk melariskan barang dagangan, memberikan ceramah agama, dan lain sebagainya. Kharisma Kepala sekolah sangat diakui oleh masyarakat, karena dia dipandang memiliki kelebihan, kemantapan moral dan kecerdasan spiritual yang melahirkan model kepribadian, sehingga mampu menjadi magnet bagi para pengikutnya (Edi, 2007).

Kedua, *inspirational motivation* yang digambarkan sebagai pemimpin yang mampu mengartikulasikan pengharapan yang jelas dari seluruh bawahannya seperti guru, baik untuk mendapatkan ketenangan lahiriah maupun ketenangan batiniah. Dalam aspek ini pula, Kepala sekolah mampu

menunjukkan komitmennya terhadap apa yang telah disampaikan kepada seluruh pengikutnya dan mampu menggugah spirit pengikutnya melalui penumbuhan optimism dan antusiasme.

Ketiga, intellectual stimulation digambarkan sebagai perilaku pemimpin dalam menumbuh kembangkan ide-ide baru dari bawahannya, memberikan solusi yang inovatif dan kreatif terhadap permasalahan-permasalahan yang ada dan dihadapi oleh bawahannya. *Keempat, individualized consideration*, yang dimana Kepala sekolah diposisikan dengan seorang pemimpin yang mau mendengarkan aspirasi dan masukan-masukan orang lain.

Kepemimpinan transformasional yang ditampilkan dan tunjukkan oleh Kepala sekolah, akan mampu mengajak para guru untuk melakukan tugas-tugas mereka melebihi dari kepentingan mereka sendiri, demi kepentingan pencapaian tujuan organisasi yang lebih besar (Ulwiyah, 2021). Dengan penerapan gaya kepemimpinan transformasional, maka guru akan melakukan tugasnya dengan maksimal dikarenakan pemberian tugas dari pemimpin bukanlah suatu beban yang berat. Hal tersebut disebabkan pemimpin dapat mempengaruhi anggotanya sehingga ketika diberikan tugas, anggota akan menerima dengan senang hati. Dengan diterapkan kepemimpinan transformasional maka guru akan merasa dipercaya, dihargai dan guru akan lebih menghargai pimpinanya. Sehingga dapat meningkatkan kinerja guru.

Kinerja guru sudah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari beberapa karakter yang dikembangkan dalam peningkatan kinerja guru dalam bekerja. Pertama, menyusun rencana kerja sekolah (RKS). Kedua, merumuskan visi, misi, dan tujuan. Ketiga, mengadakan berbagai program kegiatan dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Keempat, meningkatkan kemampuan kompetensi dan kemauan bekerja. Kelima, menumbuhkan sifat kerjasama dan keharmonisan yang baik pada semua elemen di lembaga sekolah. Keenam, mewujudkan rasa terbuka pada setiap kepribadian, karena dengan adanya sikap terbuka kepala sekolah lebih mudah dalam melakukan pengelolaan dan pengaturan untuk membangun karakter yang dimiliki guru terutama dalam hal menerima dan memberi saran untuk meningkatkan kinerja guru. Ketujuh, membangun budaya malu. Kedelapan, kreatif.

Pelaksanaan manajemen peningkatan kinerja guru dimulai dari pengorganisasian personil yang terlibat sehingga dalam melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing personil tidak tumpang tindih dan bekerja sesuai dengan kewenangan individu. Pengorganisasian dilakukan untuk menghimpun dan menyusun semua sumber yang disyaratkan terutama sumber daya manusia agar kegiatan pencapaian tujuan dapat dilakukan. Tim pelaksana Manajemen transformasional peningkatan kinerja guru mempunyai tugas dan fungsi masing-masing dan pelaksanaan tugasnya sesuai dengan jabatannya, sehingga di dalam kegiatan organisasi tersebut memperlihatkan jelas kedudukan masing-masing.

Kegiatan pengorganisasian adalah suatu kegiatan yang memiliki peran penting dalam pembagian kerja, sehingga dalam mewujudkan dan

melaksanakan semua kegiatan organisasi dikemukakan tiga langkah dalam proses pengorganisasian yaitu: (a). Merincikan seluruh pekerjaan yang harus dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi, (b). Pembagian beban pekerjaan menjadi kegiatan-kegiatan yang dapat dilaksanakan oleh satu orang. (c). pengadaan dan pengembangan suatu mekanisme untuk mengkoordinasikan pekerjaan para anggota menjadi kesatuan yang terpadu dan harmonis (Syahputra, 2021).

Pengorganisasian adalah keseluruhan pengelompokan orang-orang, alat-alat, tugas, kewenangan, dan tanggung jawab sedemikian rupa sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakan sebagai suatu kegiatan kesatuan yang telah ditetapkan.

Struktur organisasi merupakan hal yang sangat penting. Setiap instansi merupakan satu kesatuan kerja untuk mencapai suatu tujuan tertentu memerlukan manajemen yang baik maka dari itu agar kegiatan berjalan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi sehingga terkoordinir maka setiap anggota dalam sebuah instansi harus mengetahui tugas, wewenang dan fungsinya masing-masing. Selanjutnya, tahapan pelaksanaan merupakan suatu proses yang dimulai dari implementasi awal, implementasi dan implementasi akhir (Mubarok, 2019).

Implementasi awal mencakup persiapan-persiapan sebelum kegiatan dilakukan, implementasi merupakan aspek kegiatan teknis yang dilakukan, sedangkan implementasi akhir mencakup akhir dalam pelaksanaan kegiatan yang meliputi hasil kegiatan dan pelaporan.

Berdasarkan paparan sebelumnya dikemukakan bahwa kepala sekolah dalam melaksanakan proses peningkatan kinerja guru bertujuan agar guru semakin berkembang dan mempunyai kemampuan dalam mengabdikan SMA *Boarding School Al-Adzkar Tangerang Selatan* sesuai dengan tugas dan bidangnya. Adapun proses-proses tersebut adalah sebagai berikut. Pertama, pembinaan terhadap guru. Kedua, melaksanakan kerjasama yang baik. Ketiga, upaya memberikan semangat kepada guru dalam pengembangan kegiatan belajar mengajar agar mutu pendidikan meningkat. *Keempat*, menuju profesionalitas guru dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran siswa. Kelima, mengadakan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP).

Dalam upaya peningkatan kinerja guru yang dilakukan kepala sekolah tidak lepas dari monitoring dan evaluasi, karena monitoring dan evaluasi merupakan alat kontrol kegiatan dari suatu proses dan tindakan manajemen. Monitoring dan evaluasi dilakukan sebagai acuan dalam pengukuran tingkat keberhasilan sebuah tujuan lembaga yang sudah direncanakan dan dilakukan untuk memenuhi target yang kemudian ditindak lanjuti untuk mengidentifikasi setiap permasalahan-permasalahan yang muncul. *Pertama*, laporan rekap hasil evaluasi. *Kedua*, membuat fakta integritas. *Ketiga*, penggunaan sistem penilaian dan ketuntasan belajar (KKM) melalui komputerisasi sehingga dapat mempermudah akses bagi para guru dan siswa untuk mengetahui rincian hasil nilai yang diperoleh siswa. *Keempat*, pemberian penghargaan (reward) (Zubair, 2017).

Fungsi utama evaluasi adalah menelaah suatu objek atau keadaan untuk mendapatkan informasi yang tepat sebagai dasar untuk untuk pengambilan keputusan. Evaluasi adalah suatu proses mengumpulkan, menganalisis, dan mengintegrasikan informasi secara sistematis untuk menetapkan sejauh mana ketercapaian tujuan kegiatan tersebut. Seorang pimpinan sekolah harus jeli mengidentifikasi dan mengklasifikasikan permasalahan yang ada sehingga menjadi suatu skala prioritas pemecahan apalagi berhubungan dengan upaya peningkatan kinerja guru. Masalah-masalah yang muncul dalam upaya peningkatan kinerja guru di sekolah merupakan tantangan yang harus diselesaikan karena hal tersebut akan menjadi pelajaran yang berharga untuk mengambil keputusan di kemudian hari. Kepala sekolah sebaiknya memiliki cara atau strategi yang baik dalam menentukan solusi yang tepat dengan melibatkan sumber daya yang ada di sekolah dalam rangka mengatasi masalah peningkatan kinerja guru.

KESIMPULAN

Kinerja guru di SMA *Boarding School* Al-Adzkar Tangerang Selatan kurang efektif dalam mengajar, hal tersebut hendaknya lebih ditingkatkan lagi, agar mutu pendidikan di institusi tersebut khususnya, dan mutu pendidikan nasional meningkat. Maka perlu peningkatan kinerja guru berupa peningkatan loyalitas kepada pimpinan. Peningkatan disiplin waktu pada saat mengajar, maupun rapat rutin, selain itu beberapa guru juga aktif terlibat dalam berbagai macam kegiatan ekstrakurikuler. Kepemimpinan transformasional di SMA *Boarding School* Al-Adzkar Tangerang Selatan, memiliki karakter kepemimpinan sebagai berikut: Pertama, karismatik yang digambarkan sebagai perilaku pemimpin yang membuat para pengikutnya mengagumi, menghormati, dan sekaligus mempercayainya. Kedua, inspirational motivation yang digambarkan sebagai pemimpin yang mampu mengartikulasikan pengharapan yang jelas dari seluruh bawahannya seperti guru. Ketiga, intellectual stimulation digambarkan sebagai perilaku pemimpin dalam menumbuhkan kembangkan ide-ide baru dari bawahannya. Peran kepemimpinan transformasional berdampak kinerja guru yang baik ternyata didominasi oleh rasa suka terhadap pemimpin, sehingga mereka merasa nyaman dalam bekerja. Di samping itu, *performa* kinerja guru yang baik tersebut juga dipengaruhi oleh adanya *reward* dan *punishment* dari atasan ke bawahan dengan *continue* dan konsisten, sehingga guru yang benar-benar kreatif dan baik merasa dihargai dan guru yang kinerjanya kurang bagus merasa terus terawasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aminuddin, M. Yusuf. (2017). "Model Kepemimpinan Transformatif (Kajian Kepemimpinan Transformatif Di Lembaga Pendidikan Islam)." *Al Hikmah: Jurnal Studi Keislaman* 7, no. 2: 14-33.
- Bali, Muhammad Mushfi El Iq. (2017). Perguruan tinggi Islam berbasis pondok pesantren." *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. 2, 1-14.
- Edi. Susanto, (2007). "Kepemimpinan [Kharismatik] Kyai Dalam Perspektif Masyarakat Madura." *KARSA: Journal of Social and Islamic Culture*, 30-40.
- Husaen, Fuad Dhiya Ul, and Reni Rosari. (2019)"Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Individu Santri pada Unit Usaha Pondok Pesantren." *Journal of Finance and Islamic Banking* 2, no. 1, 50-71.
- Jamaluddin, Muhammad. (2012). "Metamorfosis pesantren di era globalisasi." *KARSA: Jurnal Sosial Dan Budaya Keislaman* 127-139.
- Moehson, Qomariah. (2019). "Dakwah Humanis melalui Gerakan Tarekat." *Jurnal Ilmu Dakwah* 39, no. 2 183-196.
- Mubarok, Saeful, (2022). Guru PAI SMA Boarding School Al-Azkar Tangerang Selatan, *wawancara*, Pamulang, 28 Mei.
- Mubarok, Ramdanil, (2019). "Pelaksanaan Fungsi-Fungsi Manajemen Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam." *Al-Rabwah* 13, no. 01 27-44.
- Nana Meily Nurdiansyah, Armai Arief, Ashabul Kahfi, and Hudriyah Hudriyah. (2021)."Transformational Leadership in The Development of A Quality Culture Of Madrasah (Research Problems at MTs and MA Pondok Pesantren Rafah Bogor)." *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* 10, no. 02.
- Nengsih, Sukarti, Rika Gusfira, and Rivaldo Pratama. (2020)."Kepemimpinan Transformatif Di Lembaga Pendidikan Islam." *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 1.
- Rosemann, Michael, (2015)."The service portfolio of a BPM center of excellence." In *Handbook on Business Process Management 2*, Springer, Berlin, Heidelberg.
- Silver, Robert M., Karin A. Fox, John R. Barton, Alfred Z. Abuhamad, Hyagriv Simhan, C. Kevin Huls, Michael A. Belfort, and Jason D. Wright. (2015)."Center of excellence for placenta accreta." *American journal of obstetrics and gynecology* 212, no. 5.
- Syahputra, Muhammad Rizki, and Hera Herviana. (2021). "Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan Di Mts Al-Jamiyatul Washliyah Tembung." *Prosiding Fakultas Agama Islam Universitas Dharmawangsa* 1, no. 1 1-14.
- Syamsul, Herawati, (2017)."Penerapan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP)." *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 1, no. 2.

- Ulum, Miftachul. (2018)"Eksistensi Pendidikan Pesantren: Kritik Terhadap Kapitalisasi Pendidikan." *Ta'lim: Jurnal Studi Pendidikan Islam* 1, no. 2, 240-257.
- Ulwiyah, Nur, Binti Maunah, and Zainul Arifin. (2021), "Dimensi Kepemimpinan Transformasional dalam Perspektif al-Qur'an." *Dirasat: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam* 7, no. 2 . 157-191.
- Zubair, Ahmad, Rambat Nur Sasongko, and Aliman Aliman. (2017)."Manajemen Peningkatan Kinerja Guru." *Manajer Pendidikan* 11, no. 4