

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU

Subhan Fadli^{1*}, Yunus²

Universitas Pamulang, Tangerang

e-mail: ¹subhankamila@gmail.com

Abstract: *This research is motivated by the low performance of teachers in an educational institution. This was caused by the leadership of the principal who did not play a role. The role of transformational leadership has an impact on good teacher performance, it turns out that it is dominated by a liking for leadership, so that they feel comfortable at work. Therefore, this study aims to explain the role of transformational leadership of school principals in improving the performance of teachers at the Shohifatusshofa Rawamangun Islamic Boarding School and to determine the role of transformational leadership of school principals in improving teacher performance at the Shohifatusshofa Islamic Boarding School Rawamangun. In addition, good teacher performance is also influenced by continuous and consistent rewards and punishments from superiors to subordinates, so that teachers who are really creative and good feel valued and teachers whose performance is not good feel constantly supervised.*

Keywords: *transformational leadership; teacher performance; islamic boarding schools*

Abstrak: Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kinerja guru yang rendah pada sebuah lembaga pendidikan. Hal itu disebabkan oleh kepemimpinan kepala sekolah yang kurang berperan. Peran kepemimpinan transformasional berdampak kinerja guru yang baik ternyata didominasi oleh rasa suka terhadap pemimpin, sehingga mereka merasa nyaman dalam bekerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru Pesantren Shohifatusshofa Rawamangun dan untuk mengetahui peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Pesantren Shohifatusshofa Rawamangun. 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: kepemimpinan transformasional; kinerja guru; pesantren

PENDAHULUAN

Pesantren Shohifatusshofa Rawamangun merupakan salah satu metode pendidikan Islam yang lahir dan berkembang di Indonesia. Pesantren dikenal dimasyarakat sebagai sekolah yang berasrama. Pada Pesantren diterapkan selain pendidikan formal juga pendidikan keagamaan. Pada awal berdirinya, Pesantren kental dengan ajaran tasawuf dan tarekat, karena disebarkan oleh walisongo yang tidak lain adalah guru tarekat (mursyid). 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.

Pesantren telah terbukti secara empiris mampu mengembangkan santri dari berbagai aspek, meliputi kemampuan intelektual, emosional dan pembentukan watak religius, sehingga lahir output Pesantren yang memiliki pengetahuan dan akhlakul karimah atau berkarakter. Fungsi Pesantren tidak hanya sebagai pendidikan

karakter yang terbukti atau pengajaran kitab kuning”, tetapi juga sebagai lembaga yang berfungsi sebagai center of excellence.

Pendekatan transformasional dapat menjadi pilihan yang tepat untuk kepemimpinan di Pesantren, karena gaya kepemimpinan ini memiliki 4 karakteristik penting yang cocok diterapkan di Pesantren, yaitu pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Pengaruh yang diidealkan memiliki arti bahwa seorang pemimpin harus memiliki kharisma yang mampu menggerakkan anggotanya untuk bereaksi mengikuti arahan (Lubis, 2020). 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 Pesantren. Pesantren yang belum siap berinovasi dan kurang memiliki keterampilan manajemen dalam mengelola Pesantren mengakibatkan terhambatnya output yang dihasilkan oleh koperasi Pesantren dan kurang tanggap terhadap perubahan yang ada (Yunus, 2018).

Kepemimpinan transformasional merupakan faktor yang paling penting dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi termasuk Pesantren. 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 (Yunus, 2019). Namun demikian berbeda dengan kondisi yang ada pada Pesantren Shohifatusshofa Rawamangun, 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 Pesantren Shohifatusshofa Rawamangun.

Kepemimpinan kepala sekolah menjadi penentu bagi keberlangsungan lembaga pendidikan. Kemajuan sebuah sekolah terletak pada gaya kepemimpinan yang digunakan oleh Pesantren dalam memimpin warga. Peran Kepala sekolah yang mampu mentransformasikan seluruh elemen sekolah akan mampu memperbaiki kinerja guru di Pesantren 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 (Rofiq, 2019). Tipe kepemimpinan transformasional merupakan tipe kepemimpinan yang memadu atau memotivasi pengikut mereka ke arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas (Jufrizen, & Lubis, 2020). Berdasarkan data tersebut masalah kinerja guru ini merupakan aspek penting dalam pendidi-

kan untuk diteliti. Faktor gaya kepemimpinan transformasional juga merupakan faktor yang menarik untuk dikaji lebih dalam, kaitannya dengan kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru Pesantren Shohifatusshofa Rawamangun dan untuk mengetahui peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Pesantren Shohifatusshofa Rawamangun

METODE

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 DAN PEMBAHASAN

Keberhasilan manajemen dalam meningkatkan kinerja guru. Dalam hal keberhasilan manajemen kepala sekolah Pesantren Shohifatusshofa Rawamangun dapat dilihat segi seberapa besar perubahan yang ada pada diri staf pendidik dan pegawai Pesantren Shohifatusshofa Rawamangun Timur Tangerang Selatan. Dalam hal ini dilihat juga dari dua segi, pertama segi kesadaran dan kedua segi social (Mutiani, 2015).

a. Kesadaran keberhasilan dilihat dari pengamalan atau penerapan suatu planning kepala Pesantren yang berkaitan dengan budaya Pesantren telah mencapai 85% menurut hasil wawancara. 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 Pesantren. Jadi dalam hal ini kompetensi guru yang berkaitan dengan kompetensi sosial akan

terus menerus terasa.

Berdasarkan indikator dari kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru (Budiwibowo, 2016) 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 perlu diberikan 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 (Rusmawati, 2013).

Kepala sekolah sebagai pimpinan di Pesantren, memiliki keunikan tersendiri dalam sistem kepemimpinannya. Istilah Kepala sekolah pada konteks ke Indonesiaan, 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) (Bashori, 2019).

Sebagai pimpinan di Pesantren, kepala sekolah merupakan sosok penting dan elemen sentral dalam kehidupan di Pesantren. Posisi ini tidak saja karena peran Kepala sekolah sebagai penyangga utama bagi kelangsungan system pendidikan di Pesantren, 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) Pesantren. Kepala sekolah sebagai pemimpin di Pesantren 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. Dalam memerankan kepemimpinan transformatif, kepala sekolah sebagai pimpinan Pesantren memberikan stimulasi kepada para pengurus dan peserta didik untuk menjalankan perannya sebaik mungkin, baik sebagai orang yang bertanggung jawab dalam memanager Pesantren dan peserta didik, maupun dalam menjalankan tugas sebagai santri yang harus belajar dengan sungguh-sungguh.

Kepala sekolah sebagai pemimpin yang transformatif dalam mengelola Pesantren, setidaknya melaksanakan empat dimensi kepemimpinan transformasional, 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.

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. 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 pimpinannya. 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 peningkatan 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 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.

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.

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 Pesantren Shohifatusshofa Rawamangun 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).

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 menginterpretasi 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.

SIMPULAN

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 Pesantren Shohifatusshofa Rawamangun, 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

- Bashori, B. (2019). Kepemimpinan Transformasional Kyai Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2).
- Budiwibowo, S. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja guru (karyawan) di kota Madiun. *Premiere Educandum: Jurnal Pendidikan Dasar dan Pembelajaran*, 4(02).
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai dengan locus of control sebagai variabel moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41-59.
- Lubis, L. (2020). Konsep Kepemimpinan Perustakaan Perguruan Tinggi Di Era Digital (Sebuah Kajian Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional). *Jurnal Ilmu Perpustakaan (Jiper)*, 1(2).
- Mutiani, M. (2015). Pemanfaatan Puisi Sebagai Sumber Belajar Ips Untuk Menumbuhkan Kesadaran Lingkungan Peserta Didik Di SMP Negeri 6 Banjarmasin. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 24(2), 199-208.
- Rizal, A. S. (2011). Transformasi corak edukasi dalam sistem pendidikan pesantren, dari pola tradisi ke pola modern. *Jurnal pendidikan agama islam-ta'lim*, 9(2), 95-112.
- Rofiq, C. (2019). Kepemimpinan transformasional dalam lembaga pendidikan madrasah. *Jurnal Penelitian Agama*, 20(2), 203-226.
- Rusmawati, V. (2013). Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan disiplin kerja guru pada SDN 018 Balikpapan. *Jurnal Administrasi Negara*, 1(2), 1-19.
- Yunus, Y., Mukhtar, J., & Nugroho, I. (2019). Manajemen Pengembangan Pondok Pesantren (Studi Kasus di Pondok Pesantren As'adiyah Belawa Baru, Masamba, Sulawesi Selatan). *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 82-101.
- Yunus, Y. (2018). PROSPEK PENGEMBANGAN PONDOK PESANTREN KECAMATAN MALANGKE KABUPATEN LU-WU. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 12(2), 88-100.