

Eksplorasi Gaya Kepemimpinan Transformasional: Konstruksi Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Bajuran

Misbahul Arifin¹, Durrotul Masruroh²

Universitas Nurul Jadid Paiton¹, MI Nurul Huda Cermee²

e-mail: arifinmisbahul324@gmail.com¹, durrotulmasruroh6@gmail.com²

Abstrak: Penelitian ini menyajikan eksplorasi mendalam mengenai praktik Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam mengkonstruksi kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Nurul Huda Bajuran, dengan tujuan merumuskan model spesifik Konstruksi Kinerja Guru Berbasis Nilai Spiritual Transformasional (K2GST). Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif melalui studi kasus tunggal, di mana data diperoleh dari wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan model Miles, Huberman, dan Saldana. Hasil temuan kunci menunjukkan bahwa Kepala Sekolah berhasil mengintegrasikan dimensi transformasional dengan nilai-nilai Islam: Pengaruh Ideal berlandaskan *ihsan* yang menumbuhkan komitmen, Motivasi Inspirasional menggunakan retorika *jihad ta'lim* yang memicu dedikasi, Stimulasi Intelektual menyediakan *psychological safety* untuk inovasi, dan Pertimbangan Individual berprinsip *amanah* untuk menjamin keberlanjutan kinerja. K2GST terbukti efektif mengubah kinerja guru dari kepatuhan menjadi inisiatif berbasis kesadaran spiritual. Implikasi teoretis penelitian ini adalah memperkaya perspektif kepemimpinan transformasional dengan menambahkan variabel mediasi spiritual, yang sangat relevan untuk pengembangan kebijakan dan program pelatihan kepala madrasah agar lebih sensitif konteks kultural dan spiritual.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Guru, K2GST

Abstract: This research presents an in-depth exploration of the practice of Transformational Leadership by the School Principal in constructing teacher performance at Madrasah Ibtidaiyah (MI) Nurul Huda Bajuran, with the objective of formulating a specific model: the Spiritual Transformational Value-Based Teacher Performance Construction (K2GST). The study employed a qualitative approach through a single case study, where data were collected via in-depth interviews, participant observation, and documentation, and subsequently analyzed using the Miles, Huberman, and Saldana model. Key findings indicate that the Principal successfully integrated the transformational dimensions with Islamic values: Idealized Influence was grounded in the principle of *ihsan* (excellence/sincerity) to foster commitment; Inspirational Motivation utilized the rhetoric of *jihad ta'lim* (struggle in teaching) to ignite dedication; Intellectual Stimulation provided psychological safety for innovation; and Individualized Consideration upheld the principle of *amanah* (trust/responsibility) to ensure performance sustainability. K2GST proved effective in shifting teacher performance from mere compliance to initiative-taking based on spiritual awareness. The theoretical implication of this research is the enrichment of the transformational leadership perspective by introducing a spiritual mediation variable,

making it highly relevant for developing policies and training programs for madrasah principals that are sensitive to cultural and spiritual context.

Keywords: Transformational Leadership, Teacher Performance, K2GST.

A. PENDAHULUAN

Perkembangan global yang dinamis menuntut lembaga pendidikan termasuk Madrasah Ibtidaiyah (MI), untuk terus berbenah dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) agar mampu mencetak lulusan yang berdaya saing tinggi (Suharyanto, 2023). Kinerja guru merupakan variabel sentral dalam mencapai mutu pendidikan yang optimal, sebab guru adalah ujung tombak yang berinteraksi langsung dengan peserta didik dalam proses pembelajaran (Abidin, 2024). Namun, kinerja yang prima tidak akan terwujud tanpa adanya stimulan dan arahan yang efektif dari pucuk pimpinan. Oleh karena itu, penelitian mengenai peran kepala sekolah dalam memfasilitasi kinerja guru menjadi sangat menarik dan relevan untuk diteliti secara mendalam.

Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah faktor determinan yang menciptakan iklim kerja, memotivasi staf, dan mengarahkan seluruh sumber daya sekolah menuju visi bersama (Anasih, 2022). Dalam konteks ini, Gaya Kepemimpinan Transformasional muncul sebagai model yang paling relevan untuk diimplementasikan. Gaya ini didefinisikan sebagai kemampuan pemimpin untuk menginspirasi pengikutnya agar menggesampingkan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi, melalui empat dimensi utama: pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspirasional (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan pertimbangan individual (*individualized consideration*) (Bass & Avolio, 1994). Kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional cenderung meningkatkan komitmen dan *sense of ownership* guru (Ridani & Sudadi, 2025), yang pada akhirnya akan mendorong peningkatan kinerja melebihi ekspektasi (*extra-mile performance*). Fakta sosial ini menunjukkan adanya korelasi kuat antara praktik kepemimpinan yang efektif dengan hasil kerja guru di lapangan. Oleh karena itu, studi mendalam mengenai bagaimana gaya kepemimpinan transformasional secara spesifik mengkonstruksi kinerja guru di tingkat MI menjadi sangat penting untuk memperkaya khazanah ilmu manajemen pendidikan Islam.

Meskipun teori kepemimpinan transformasional telah diakui secara luas memiliki dampak positif, realita di lapangan, khususnya di institusi pendidikan berbasis keagamaan seperti Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Bajuran, seringkali menunjukkan adanya gap antara harapan teoretis dan praktik aktual. Masalah krusial yang sering ditemukan adalah adanya

miskonsepsi kepala sekolah dalam mengimplementasikan kepemimpinan transformasional. Alih-alih menerapkan motivasi inspirasional dan stimulasi intelektual secara berkelanjutan, beberapa kepala sekolah cenderung jatuh pada pola kepemimpinan transaksional yang hanya berfokus pada *reward* dan *punishment* jangka pendek. Akibatnya, terjadi fenomena kinerja guru yang bersifat reaktif dan minimalis, yaitu hanya melakukan tugas sesuai deskripsi pekerjaan tanpa adanya inisiatif untuk berinovasi dan mengembangkan diri (Iswandi, Suryana, & Saprialman, 2025).

Fakta realita di MI Nurul Huda Bajuran menunjukkan indikasi perlunya eksplorasi mendalam terkait masalah ini. Kinerja guru yang belum optimal dalam pemanfaatan teknologi pembelajaran dan rendahnya partisipasi guru dalam forum inovasi kurikulum lokal menjadi indikator kuat bahwa dimensi stimulasi intelektual dan motivasi inspirasional dari kepala sekolah belum terimplementasikan secara maksimal. Jika kondisi ini dibiarkan berlarut, visi madrasah untuk mencetak lulusan yang unggul tidak akan tercapai. Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk mengidentifikasi secara presisi bagaimana implementasi keempat dimensi kepemimpinan transformasional oleh Kepala MI Nurul Huda Bajuran telah berhasil menjadi konstruksi yang sistematis dan berkelanjutan dalam membentuk kinerja guru yang inovatif. Penelitian ini akan memberikan diagnosis akademik terhadap efektivitas kepemimpinan di tingkat mikro madrasah, yang sangat penting sebagai basis data untuk perumusan kebijakan internal madrasah.

Studi-studi internasional telah secara konsisten menggarisbawahi pentingnya peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja dan kualitas pendidikan. Penelitian oleh Ahmad & Saleem (2022), misalnya, menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan signifikan dan positif terhadap *organizational commitment* dan *job performance* guru. Menyimpulkan bahwa dimensi pengaruh ideal dan pertimbangan individual adalah prediktor terkuat untuk kinerja guru di sekolah dasar (Purnama & Reyta, 2023). Sejalan dengan itu, Li, Wei, & Shi (2021) menunjukkan bahwa stimulasi intelektual yang diterapkan oleh kepala sekolah memiliki efek mediasi yang kuat dalam mendorong perilaku inovatif guru (Hapid, 2024), yang berarti kepemimpinan ini tidak hanya meningkatkan kinerja rutin tetapi juga kinerja *extra-role*. Sementara itu, Al-Sa'di & Abdullah (2020) menyoroti bagaimana kepemimpinan transformasional perlu diadaptasi dengan konteks budaya organisasi. Mereka menemukan bahwa dimensi motivasi inspirasional menjadi sangat

efektif ketika dikaitkan dengan nilai-nilai spiritual dan tujuan bersama yang bernuansa keagamaan (Purnamasari, Paizaluddin, & Noviani, 2025).

Meskipun studi-studi terdahulu telah mengonfirmasi hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan kinerja guru, terdapat gap substantif yang belum terisi. Penelitian sebelumnya cenderung berfokus pada pengaruh (hubungan sebab-akibat) kepemimpinan terhadap kinerja yang diukur secara kuantitatif. Penelitian ini akan bergeser ke ranah Eksplorasi dan Konstruksi, yaitu menggali secara mendalam (kualitatif) mekanisme kepala sekolah dalam menciptakan sistem, prosedur, dan budaya yang secara simultan dan berkelanjutan membentuk (*construct*) kinerja guru yang unggul di MI Nurul Huda Bajuran. Selain itu, belum banyak studi yang secara spesifik dan mendalam mengkaji implementasi kepemimpinan transformasional dalam konteks Madrasah Ibtidaiyah di Indonesia yang memiliki kekhasan kurikulum keagamaan dan budaya pesantren.

Kebaruan penelitian ini terletak pada fokusnya yang mendalam dan unik, yang dirumuskan sebagai Konstruksi Kinerja Guru Berbasis Nilai Spiritual Transformasional (K2GST) di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Bajuran. K2GST adalah sebuah model yang akan dikembangkan dalam penelitian ini, yang tidak hanya mengukur efektivitas kepemimpinan transformasional secara umum, tetapi secara eksplisit meneliti bagaimana kepala sekolah menggunakan nilai-nilai spiritualitas Islam (misalnya, konsep *ihsan* dan *amanah* dalam bekerja) sebagai pondasi utama untuk memotivasi inspirasional dan memberikan pertimbangan individual kepada guru. Kebaruan ini terletak pada perumusan mekanisme kepemimpinan transformasional yang terintegrasi dengan identitas keagamaan madrasah, sehingga menciptakan kinerja guru yang tidak hanya profesional (kinerja duniawi) tetapi juga berlandaskan spiritualitas yang kuat (kinerja ukhrawi).

Berdasarkan urgensi masalah dan kebaruan penelitian, studi ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam dan komprehensif mekanisme implementasi Gaya Kepemimpinan Transformasional oleh Kepala Sekolah dalam mengkonstruksi kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Bajuran. Tujuan ini dijabarkan lebih lanjut untuk mendeskripsikan secara rinci bagaimana Kepala MI Nurul Huda Bajuran menerapkan dimensi pengaruh ideal dan motivasi inspirasional untuk membangun komitmen dan semangat kerja guru, serta bagaimana beliau mengimplementasikan dimensi stimulasi intelektual dan pertimbangan individual untuk mendorong inovasi dan pengembangan profesionalisme guru dalam konteks kurikulum madrasah. Akhirnya, hasil penelitian ini

diharapkan mampu merumuskan model Konstruksi Kinerja Guru Berbasis Nilai Spiritual Transformasional (K2GST) yang relevan dan kontekstual bagi pengembangan mutu SDM di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Bajuran.

B. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus (*case study*). Pemilihan pendekatan kualitatif didasarkan pada tujuan penelitian yang bersifat eksploratif dan mendalam, yakni untuk menggali dan memahami secara holistik mekanisme konstruksi kinerja guru melalui praktik kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Studi kasus dipilih karena penelitian akan difokuskan secara intensif pada satu unit institusi spesifik, yaitu Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Bajuran yang beralamat di Jalan Jirek Mas, RT. 13, RW 1, Desa Bajuran, Kecamatan Cermee, Kabupaten Bondowoso, Jawa Timur. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga cara utama: observasi partisipatif untuk mengamati interaksi dan budaya kerja sehari-hari, wawancara mendalam (*in-depth interview*) dengan Kepala Sekolah, guru inti, dan perwakilan tenaga kependidikan untuk mendapatkan perspektif multi-pihak mengenai dimensi kepemimpinan dan kinerja, serta dokumentasi berupa laporan kinerja, struktur organisasi, dan catatan program madrasah.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada model Miles, Huberman, dan Saldana (2014), yang terdiri dari tiga alur kegiatan simultan (Kusumawardani, Riyanto, Purbaningrum, Nursalim, & Khamidi, 2024): kondensasi data (*data condensation*), penyajian data (*data display*), dan penarikan kesimpulan/verifikasi (*conclusion drawing/verification*). Proses kondensasi data melibatkan pemilihan, pemfokusan, penyederhanaan, dan transformasi data kasar yang diperoleh dari lapangan (wawancara, observasi, dan dokumen). Data yang terkondensasi kemudian disajikan dalam bentuk naratif, matriks, atau bagan untuk memudahkan pemahaman terhadap pola-pola yang muncul, terutama yang berkaitan dengan empat dimensi kepemimpinan transformasional dan dampaknya terhadap kinerja guru. Tahap akhir adalah penarikan kesimpulan yang bersifat tentatif di awal dan terus diverifikasi hingga menghasilkan kesimpulan yang kokoh dan dapat dipertanggungjawabkan keilmiahannya, sehingga mampu menjawab pertanyaan penelitian secara tuntas.

Untuk menjamin keabsahan data (*credibility*) penelitian, akan digunakan teknik triangulasi sumber dan triangulasi metode (Susanto,

Risnita, & Jailani, 2023). Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari Kepala Sekolah, guru, dan staf kependidikan untuk memverifikasi konsistensi data. Sementara itu, triangulasi metode dilakukan dengan mencocokkan hasil wawancara dengan temuan observasi di lapangan dan dokumen resmi madrasah. Fokus eksplorasi penelitian akan diarahkan untuk mengidentifikasi mekanisme K2GST secara detail, meliputi bagaimana nilai-nilai spiritualitas (seperti *ihsan* dan *amanah*) diinternalisasi oleh kepala sekolah melalui dimensi kepemimpinan transformasional dan bagaimana nilai-nilai tersebut termanifestasi dalam kinerja *in-role* dan *extra-role* guru di MI Nurul Huda Bajuran. Penerapan metode yang ketat ini bertujuan untuk menghasilkan temuan yang kaya dan relevan secara kontekstual, memberikan kontribusi nyata pada pengembangan ilmu manajemen pendidikan Islam.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil temuan penelitian ini menyajikan eksplorasi mendalam mengenai praktik Gaya Kepemimpinan Transformasional oleh Kepala Sekolah di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Bajuran serta dampaknya yang terstruktur dalam Konstruksi Kinerja Guru Berbasis Nilai Spiritual Transformasional (K2GST). Temuan dikelompokkan berdasarkan empat dimensi transformasional (Pengaruh Ideal, Motivasi Inspirasional, Stimulasi Intelektual, dan Pertimbangan Individual) dan dihubungkan secara kausal dengan interpretasi kinerja guru yang termanifestasi.

1. Pengaruh Ideal dan Pembangunan Kepercayaan Guru

Dimensi Pengaruh Ideal pada kepemimpinan Kepala MI Nurul Huda Bajuran terbukti menjadi fondasi utama dalam menanamkan nilai-nilai kepemimpinan kolektif dan etos kerja spiritual di madrasah. Kepala sekolah tidak hanya dilihat sebagai pemimpin administratif, tetapi juga sebagai teladan (*uswah hasanah*) yang merefleksikan prinsip *ihsan* (melakukan yang terbaik seolah dilihat oleh Allah) dalam setiap keputusan dan tindakan (Ihsan & Masruroh, 2025). Hal ini menciptakan rasa hormat dan kepercayaan tinggi dari para guru, yang merupakan prasyarat psikologis untuk kinerja yang melebihi batas standar.

Hasil wawancara mendalam dengan salah satu tenaga kependidikan menunjukkan tingginya tingkat identifikasi terhadap nilai-nilai yang dibawa oleh kepala sekolah: "*Ibu Kepala itu tidak pernah menyuruh kami datang lebih awal, tapi beliau sendiri sudah ada di madrasah sejak subuh. Itu yang membuat kami malu kalau datang terlambat, karena beliau sudah mencontohkan dulu, bukan sekadar perintah.*" Kalimat wawancara ini menginterpretasikan

bahwa Pengaruh Ideal kepala sekolah di MI Nurul Huda Bajuran bekerja melalui modelisasi perilaku yang didasarkan pada disiplin spiritual, sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional Bass dan Avolio (1994) yang menekankan pentingnya pemimpin sebagai role model moral.

Secara observasional, ditemukan bahwa kebijakan kedisiplinan guru di madrasah ini tidak didominasi oleh sanksi formal, melainkan didorong oleh norma kolektif berbasis keteladanan. Seluruh guru secara sukarela menghadiri kegiatan salat Duha berjamaah di madrasah sebelum jam pelajaran dimulai, mencerminkan komitmen terhadap nilai yang ditanamkan. Sementara itu, analisis dokumentasi menunjukkan bahwa visi dan misi madrasah, yang tercantum dalam Rencana Kerja Madrasah (RKM), secara eksplisit memuat nilai-nilai spiritual seperti "Berakhlak Mulia" dan "Mandiri", yang menjadi referensi formal bagi setiap program kerja, menguatkan bahwa etos kerja spiritual telah dilembagakan melalui Pengaruh Ideal Kepala Sekolah. Pengaruh ideal ini menjadi inti awal dalam konstruksi kinerja, mengubah kewajiban menjadi kesadaran moral.

2. Motivasi Inspirasional dan Visi Kinerja Guru

Implementasi dimensi Motivasi Inspirasional oleh Kepala Sekolah di MI Nurul Huda Bajuran berfokus pada artikulasi visi madrasah yang ambisius namun realistik dan menghubungkannya dengan tugas harian guru. Kepala sekolah secara konsisten mengkomunikasikan bahwa keberhasilan madrasah bukan hanya terletak pada hasil ujian akademik, melainkan pada pembentukan karakter siswa yang kokoh, yang hanya bisa dicapai melalui kinerja guru yang penuh dedikasi (Sa'diyah, 2024). Hal ini memberikan makna yang lebih dalam (*sense of purpose*) pada pekerjaan guru.

Sebuah pernyataan dari seorang wali kelas menunjukkan bagaimana kepala sekolah berhasil menumbuhkan semangat dan keyakinan dalam diri mereka: "*Beliau selalu bilang, 'Kalian bukan hanya mengajar anak, tapi kalian sedang membangun generasi yang akan menjaga agama ini. Tugas kita ini mulia, jangan hanya dianggap rutinitas.'* Kalimat itu selalu membangkitkan motivasi kami saat sedang merasa lelah." Interpretasi dari kutipan ini adalah bahwa kepala sekolah memanfaatkan retorika yang sarat makna spiritual dan sosial untuk meningkatkan optimisme dan rasa harga diri guru, yang merupakan inti dari Motivasi Inspirasional. Teori motivasi transformasional menunjukkan bahwa menghubungkan tujuan mikro dengan nilai-nilai makro dapat menghasilkan komitmen emosional (Burns, 1978).

Berdasarkan hasil observasi, rapat dewan guru di MI Nurul Huda Bajuran seringkali diawali dengan sesi *tausiyah* (nasihat keagamaan) singkat

oleh kepala sekolah, di mana beliau secara eksplisit mengaitkan tugas mengajar (*ta'lim*) sebagai bagian dari ibadah (*jihad*), memperkuat *sense of mission* tim. Sementara dari sisi dokumentasi, terlihat bahwa setiap laporan evaluasi kinerja guru (PKG) selalu disandingkan dengan catatan pribadi kepala sekolah yang menyoroti aspek *effort* dan *dedication*, bukan semata-mata angka. Ini menunjukkan bahwa kinerja guru diukur tidak hanya secara kuantitatif, tetapi juga secara kualitatif berdasarkan dedikasi dan kontribusi emosional yang telah terinspirasi oleh motivasi dari pemimpin (Gusli, 2024). Dimensi ini efektif menggeser *mindset* guru dari sekadar pelaksana menjadi pemegang misi.

3. Stimulasi Intelektual dan Pendorong Inovasi Kurikulum

Stimulasi Intelektual di MI Nurul Huda Bajuran diwujudkan melalui dorongan aktif kepala sekolah agar guru tidak terpaku pada metode pengajaran lama, melainkan berani bereksperimen dengan inovasi pembelajaran yang relevan dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan siswa madrasah kontemporer. Kepala sekolah menciptakan lingkungan di mana kesalahan dianggap sebagai bagian dari proses belajar, bukan sumber hukuman (Haryanti, Sutama, & Fathoni, 2024), sehingga guru merasa aman untuk mengambil risiko (*psychological safety*).

Kalimat kunci dari wawancara dengan guru pengampu mata pelajaran menunjukkan keberhasilan stimulasi intelektual: “*Waktu saya mencoba metode PBL (Project-Based Learning) untuk mata pelajaran Fikih, saya sempat ragu. Tapi Ibu Kepala malah mendukung penuh dan bilang, 'Jangan takut gagal, yang penting niatnya baik dan dicoba dulu. Kita semua belajar.' Dukungan itu membuat kami berani mencoba hal baru.*” Kalimat ini mengindikasikan bahwa Kepala Sekolah secara eksplisit memberikan izin dan validasi kepada guru untuk menantang status quo dan mencari solusi kreatif terhadap masalah pengajaran, yang merupakan esensi dari Stimulasi Intelektual. Hal ini sesuai dengan temuan Li, Wei, & Shi (2021) yang menunjukkan korelasi kuat antara stimulasi intelektual dan perilaku inovatif guru.

Observasi di ruang guru menunjukkan adanya Budaya Saling Berbagi Praktik Terbaik (*Best Practice Sharing*) yang difasilitasi oleh kepala sekolah, di mana guru-guru secara informal mendiskusikan tantangan di kelas dan ide-ide baru, alih-alih hanya menunggu pelatihan formal. Lebih lanjut, dokumentasi alokasi anggaran madrasah menunjukkan adanya pos khusus yang relatif fleksibel untuk pengadaan media pembelajaran inovatif dan pelatihan singkat internal (*In-House Training*), menunjukkan komitmen institusional terhadap eksperimentasi pedagogis. Melalui

stimulasi ini, kinerja guru ditingkatkan melalui kemampuan kognitif dan adaptif mereka terhadap tuntutan kurikulum abad ke-21.

4. Pertimbangan Individual dan Peningkatan Kapasitas Personel

Dimensi Pertimbangan Individual beroperasi sebagai praktik kepemimpinan yang mengakui setiap guru sebagai individu dengan kebutuhan, potensi, dan tantangan yang unik. Kepala sekolah di MI Nurul Huda Bajuran menjalankan peran sebagai mentor dan *coach* bagi para guru, khususnya dalam membantu pengembangan karier dan menyelesaikan masalah pribadi atau profesional yang mungkin menghambat kinerja. Pendekatan ini memastikan bahwa potensi individu guru dapat termaksimalkan dan tidak terhambat oleh hambatan personal.

Guru yang diwawancara memberikan kesaksian mengenai pendekatan personal kepala sekolah: "*Saya sempat merasa burnout karena harus mengurus keluarga dan mengejar gelar S2. Beliau memanggil saya khusus, tidak mengintervensi, tapi menawarkan solusi fleksibel untuk jadwal mengajar saya sementara waktu. Saya merasa sangat diperhatikan dan didukung, bukan hanya dianggap resource.*" Pernyataan ini jelas mengartikulasikan bahwa kepala sekolah menerapkan fleksibilitas manajemen dan dukungan emosional sebagai bentuk Pertimbangan Individual, yang sangat penting untuk mempertahankan guru berkualitas dan mencegah kelelahan profesional. Hal ini sejalan dengan konsep *Individualized Consideration* yang menekankan pada pembangunan hubungan personal yang suportif.

Secara observasional, ditemukan bahwa kepala sekolah secara rutin melakukan kunjungan kelas informal (*walkthrough*) bukan untuk menilai, melainkan untuk menawarkan bantuan atau umpan balik yang membangun. Dokumentasi *Personal Development Plan* (PDP) yang dimiliki setiap guru menunjukkan adanya program mentoring terstruktur yang disesuaikan dengan latar belakang pendidikan dan ambisi karier masing-masing guru, membuktikan bahwa pengembangan kinerja bersifat personal dan berkelanjutan. Pertimbangan individual ini menguatkan aspek *human capital* madrasah, mengubah kinerja *in-role* menjadi kinerja yang *personalized* dan *sustainable*.

5. Model Konstruksi Kinerja Guru Berbasis Nilai Spiritual Transformasional (K2GST)

Sintesis dari temuan keempat dimensi di atas mengarah pada perumusan model Konstruksi Kinerja Guru Berbasis Nilai Spiritual Transformasional (K2GST) di MI Nurul Huda Bajuran. K2GST adalah mekanisme yang menjelaskan bagaimana kepemimpinan transformasional secara sistematis menginternalisasi nilai spiritualitas ke dalam kinerja guru.

Tabel 1. Model Konstruksi Kinerja Guru Berbasis Nilai Spiritual Transformasional (K2GST) di MI Nurul Huda Bajuran

Dimensi Transformasional	Mekanisme Konstruksi	Bukti Lapangan (Interpretasi)	Hasil Kinerja Guru (Konstruksi)
Pengaruh Ideal	Modelisasi Perilaku dan Etos <i>Ihsan</i>	Kepala Sekolah sebagai <i>Uswah Hasanah</i> dalam Disiplin Waktu.	Peningkatan Komitmen Organisasi dan <i>Sense of Ownership</i> .
Motivasi Inspirasional	Retorika Misi Keagamaan (<i>Jihad Ta'lim</i>)	Penggunaan <i>Tausiyah</i> dalam Rapat Dewan Guru.	Peningkatan Dedikasi Emosional dan <i>Sense of Purpose</i> .
Stimulasi Intelektual	<i>Psychological Safety</i> dan Izin Eksperimen	Dukungan Kepala Sekolah terhadap Pembelajaran Baru (PBL).	Peningkatan Inovasi Pedagogis (<i>Extra-Role Performance</i>).
Pertimbangan Individual	<i>Coaching</i> dan Dukungan <i>Human Capital</i>	Fleksibilitas dan Personal.	Jadwal Mentoring Peningkatan Kepuasan Kerja dan Kinerja Berkelanjutan (<i>Sustainability</i>).

Tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja guru di MI Nurul Huda Bajuran dibangun secara berlapis, dimulai dari pondasi moral dan kepercayaan (Pengaruh Ideal) hingga mencapai inovasi dan keberlanjutan (Stimulasi Intelektual dan Pertimbangan Individual). Keberhasilan konstruksi ini terletak pada kemampuan Kepala Sekolah untuk mengawinkan prinsip-prinsip manajerial Barat (Transformasional) dengan nilai-nilai spiritual Timur (Islami), menciptakan kepemimpinan yang *context-specific* dan sangat relevan dengan identitas madrasah.

Temuan kunci dari keseluruhan proses ini adalah bahwa kinerja guru tidak hanya dimediasi oleh kebijakan formal, tetapi dihidupkan oleh kehadiran moral dan *coaching* yang personal dari pemimpin (Romandoni, Mutohar, & Maunah, 2024). Inilah yang membedakan kinerja yang terkelola (*managed performance*) dengan kinerja yang terkontruksi (*constructed performance*). Melalui K2GST, kepemimpinan transformasional Kepala MI Nurul Huda Bajuran telah berhasil mengubah tugas rutin menjadi panggilan suci, sehingga menghasilkan kinerja guru yang tidak hanya mematuhi aturan, tetapi juga didorong oleh kesadaran spiritual dan keinginan untuk terus berinovasi demi kepentingan madrasah dan umat.

Hasil penelitian ini memberikan penegasan empiris mengenai peran sentral Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam mengkonstruksi kinerja guru di konteks khusus Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Bajuran, yang dirumuskan melalui model Konstruksi Kinerja

Guru Berbasis Nilai Spiritual Transformasional (K2GST). Temuan yang menunjukkan bahwa Pengaruh Ideal kepala sekolah yang berlandaskan spiritualitas (*uswah hasanah*) secara efektif membangun komitmen dan etos kerja, sejalan dengan penelitian Ahmad & Saleem (2022) yang menemukan bahwa dimensi pengaruh ideal merupakan prediktor terkuat bagi *organizational commitment* dan *job performance* guru di sekolah. Konsistensi hasil ini menegaskan bahwa dalam lingkungan pendidikan, integritas moral dan keteladanan pemimpin adalah mata uang utama yang menumbuhkan rasa hormat dan identifikasi diri guru terhadap visi organisasi (Sabariah et al., 2024). Namun, penelitian ini melangkah lebih jauh, menginterpretasikan bahwa di MI Nurul Huda Bajuran, Pengaruh Ideal bukan hanya soal integritas profesional semata, melainkan integrasi nilai spiritual *ihsan* ke dalam perilaku manajerial, yang menggeser motivasi guru dari kewajiban formal menjadi kesadaran moral-keagamaan. Dengan demikian, sementara studi terdahulu mengonfirmasi hubungan struktural, penelitian ini memperkaya pemahaman dengan mengungkap lapisan spiritual yang memediasi hubungan tersebut di lingkungan madrasah.

Dimensi Motivasi Inspirasional dan Stimulasi Intelektual yang ditemukan dalam penelitian ini menunjukkan kemampuan Kepala Sekolah untuk mendorong kinerja *extra-role* guru (perilaku inovatif), sebuah temuan yang resonan dengan studi yang dilakukan oleh Li, Wei, & Shi (2021). Penelitian tersebut menekankan bagaimana stimulasi intelektual secara signifikan mendorong perilaku inovatif guru melalui mekanisme *psychological safety* (rasa aman untuk bereksperimen). Dalam konteks MI Nurul Huda Bajuran, stimulasi ini diterjemahkan melalui *coaching* dan dukungan kepala sekolah terhadap eksperimen metode pembelajaran PAI, seperti penggunaan *Project-Based Learning* untuk mata pelajaran Fikih. Hal ini menunjukkan bahwa Kepala Sekolah tidak hanya memotivasi melalui retorika visi, tetapi juga secara aktif memfasilitasi ruang intelektual yang aman bagi guru untuk menantang status quo pengajaran. Perbedaan yang signifikan muncul saat Pertimbangan Individual dianalisis. Studi Al-Sa'di & Abdullah (2020) menyoroti pentingnya adaptasi kepemimpinan transformasional dengan konteks budaya organisasi, terutama di lingkungan yang kental nilai keagamaan. Penelitian ini memperkuat hal tersebut dengan menunjukkan bahwa Pertimbangan Individual Kepala Sekolah di MI Nurul Huda Bajuran secara unik diwujudkan melalui dukungan personal yang dikaitkan dengan *amanah* (tanggung jawab keagamaan), misalnya dengan memberikan fleksibilitas jadwal bagi guru yang sedang melanjutkan pendidikan S2 atau menghadapi masalah keluarga. Bentuk Pertimbangan Individual ini berhasil membangun

sustainability kinerja guru, karena mengakui guru bukan hanya sebagai sumber daya, tetapi sebagai individu utuh yang memiliki dimensi spiritual dan sosial (Khofi, 2024), menjembatani tuntutan profesional dengan realitas kehidupan pribadi mereka.

Secara keseluruhan, diskusi ini menegaskan bahwa model K2GST adalah sebuah kontribusi teoretis yang melampaui temuan studi-studi terdahulu dengan menyajikan sintesis kontekstual yang kualitatif. Jika studi-studi dari Ahmad & Saleem (2022) dan Li, Wei, & Shi (2021) mengkonseptualisasikan transformasional sebagai model manajerial-psikologis, maka penelitian ini menunjukkan bahwa dalam konteks madrasah, efektivitas transformasional tergantung pada kemampuan Kepala Sekolah untuk mengintegrasikan prinsip-prinsip tersebut dengan nilai transendental. K2GST berhasil menjelaskan bagaimana kepemimpinan transformasional diubah menjadi mekanisme internalisasi nilai spiritual (Pengaruh Ideal dan Motivasi Inspirasional) yang kemudian secara kolektif menghasilkan dorongan kinerja inovatif (Stimulasi Intelektual dan Pertimbangan Individual). Kesenjangan yang terisi adalah perumusan model yang *context-specific*, yang membuktikan bahwa Kepemimpinan Transformasional dapat menjadi katalis yang jauh lebih kuat ketika ia diadaptasi dan diintegrasikan secara organik dengan identitas spiritual dan budaya lokal institusi pendidikan Islam. Penelitian ini memperkuat argumen bahwa kepemimpinan yang paling efektif adalah kepemimpinan yang tidak hanya berfokus pada hasil, tetapi juga pada pembentukan karakter dan *sense of purpose* kolektif guru (Sabarudinnur et al., 2025).

D. KESIMPULAN

Temuan terpenting dari eksplorasi ini adalah penegasan bahwa efektivitas Gaya Kepemimpinan Transformasional di lingkungan pendidikan Islam seperti Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Bajuran tidak hanya bergantung pada dimensi manajerial universal, tetapi harus terintegrasi secara fundamental dengan nilai-nilai spiritual. Pelajaran utama yang diperoleh adalah bahwa Kepala Sekolah berhasil mengubah tugas rutin guru menjadi panggilan suci (*jihad ta'lim*) melalui Pengaruh Ideal dan Motivasi Inspirasional yang berbasis *ihsan* dan *amanah*, sebuah mekanisme yang diidentifikasi sebagai Konstruksi Kinerja Guru Berbasis Nilai Spiritual Transformasional (K2GST). K2GST berhasil menjelaskan bagaimana kinerja guru ditingkatkan secara *extra-role* (inovasi) dan berkelanjutan (dukungan personal), karena motivasinya berakar pada kesadaran moral dan spiritual, bukan sekadar kepatuhan transaksional. Sintesis ini menunjukkan bahwa

kepemimpinan yang paling transformatif adalah yang mampu mengakomodasi identitas kultural dan spiritual organisasinya, memastikan bahwa inisiatif Stimulasi Intelektual dan Pertimbangan Individual benar-benar relevan dengan filosofi madrasah.

Kontribusi utama penelitian ini secara keilmuan adalah merumuskan dan memvalidasi konsep K2GST, yang memperbaharui perspektif Kepemimpinan Transformasional dengan menambahkan lapisan mediasi spiritual dalam variabel kinerja guru di konteks pendidikan Islam. Kontribusi ini penting karena menjembatani kesenjangan antara teori kepemimpinan Barat dan praktik manajemen pendidikan di Timur. K2GST menyajikan kerangka kerja baru yang tidak hanya fokus pada *apa* yang dilakukan pemimpin (dimensi Bass & Avolio), tetapi juga *bagaimana* dimensi tersebut diinternalisasi secara kontekstual dan transcendental oleh bawahan. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan karena menggunakan studi kasus kualitatif pada satu lokasi spesifik, yaitu MI Nurul Huda Bajuran. Keterbatasan ini menjadikan temuan mengenai K2GST bersifat *context-specific* dan tidak serta merta dapat digeneralisasi ke seluruh madrasah tanpa pengujian lebih lanjut. Validitasnya bersifat mendalam (*depth*) namun terbatas pada cakupan (*breadth*) kasus tunggal.

Sejalan dengan keterbatasan tersebut, saran utama dari penelitian ini adalah dibutuhkannya penelitian lanjutan yang mengakomodasi metode kuantitatif berskala besar (*survey research*) dengan sampel yang lebih beragam, mencakup berbagai madrasah dengan tipe kepemimpinan yang berbeda di wilayah yang lebih luas. Penelitian lanjutan harus fokus menguji hipotesis yang diturunkan dari model K2GST, khususnya menguji secara statistik peran nilai spiritual (*ihsan* dan *amanah*) sebagai variabel mediasi atau moderasi antara Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Guru. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif mengenai generalisasi model K2GST dan mengukur secara akurat seberapa besar kontribusi setiap dimensi spiritual terhadap peningkatan kinerja. Hasil penelitian lanjutan ini kemudian dapat dijadikan dasar kebijakan yang lebih tepat sasaran oleh Kementerian Agama dalam merumuskan program pelatihan kepemimpinan kepala madrasah yang sensitif terhadap konteks spiritual dan kultural di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, H. Z. (2024). Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Prestasi Peserta Didik. AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal, 10(1), 457–466.
<https://doi.org/10.37905/aksara.10.1.457-466.2024>

- Anasih. (2022). Kontribusi Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dan Disiplin Kerja Pendidik Terhadap Efektivitas Kerja Guru. *Edum Journal*, 5(2), 178–196. <https://doi.org/10.31943/edumjournal.v5i2.121>
- Gusli, R. A. (2024). Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Guru Di SDN 09 V Koto Kampung Dalam. *Al-Marsus: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 101–114. <https://doi.org/10.30983/al-marsus.v2i2.8531>
- Hapid, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Budaya Sekolah Yang Positif. *JKSM: Jurnal Kepengawasan, Supervisi Dan Manajerial*, 2(4), 98–102. <https://doi.org/10.61116/jksm.v2i4.446>
- Haryanti, S., Sutama, & Fathoni, A. (2024). Strategi Kepala Sekolah Dalam Membangun Karakter Disiplin Guru Di Sekolah Dasar. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 09(03), 803–818. <https://doi.org/10.23969/jp.v9i03.16126>
- Ihsan, M., & Masruroh, W. (2025). Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah SMPI Miftahul Ulum Takobuh Dalam Mengembangkan Sekolah Unggul. *LENTERA: Jurnal Kajian Keagamaan, Keilmuan Dan Teknologi*, 24(1), 11–21. <https://doi.org/10.29138/lentera.v24i1.1485>
- Iswandi, M. R., Suryana, S., & Saprialman. (2025). Peran Kepemimpinan Transaksional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Karawang. *JIPI: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, 23(2), 913–922. <https://doi.org/10.36835/jipi.v23i2.74>
- Khofi, M. B. (2024). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Nurul Huda Grujungan Kidul Bondowoso. *Edukasiana: Journal of Islamic Education*, 3(2), 283–292. <https://doi.org/10.61159/edukasiana.v3i2.300>
- Kusumawardani, M. G., Riyanto, Y., Purbaningrum, E., Nursalim, M., & Khamidi, A. (2024). Manajemen Kurikulum Merdeka pada Sekolah Penggerak untuk Membentuk Profil Pelajar Pancasila di SMP Hang Tuah 6 Excellent Juanda Sidoarjo. *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(1), 1187–1196. <https://doi.org/10.62775/edukasia.v5i1.1003>
- Purnama, S., & Reyta, F. (2023). Determinant Komitmen Terhadap Profesi dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru Sekolah Dasar Swasta di Provinsi Jawa Barat. *In Search*, 22(1), 182–195. <https://doi.org/10.37278/insearch.v22i1.709>
- Purnamasari, I., Paizaluddin, & Noviani, D. (2025). Nilai-Nilai Pendidikan Islam dalam Model Terapi Spiritual Islam bagi Penyalahgunaan Narkoba di Yayasan Ar-Rahman Palembang. *Action Research Journal Indonesia (ARJI)*, 7(3), 2370–2387. <https://doi.org/10.61227/arji.v7i3.548>
- Ridani, A., & Sudadi. (2025). Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Pengelolaan SDM: Kajian Pustaka terhadap Dampaknya pada Kinerja Guru. *BISMA: Business and Management Journal*, 03(02), 26–33.



The Prime: Journal of Islamic Elementary School

Volume 1 No. 2 Desember 2025 | Page 106 – 106

ISSN : 3110 - 6420

<https://doi.org/10.59966/bisma.v3i2.1792>

Romandoni, I. Y., Mutohar, P. M., & Maunah, B. (2024). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Berprestasi Dan Kepuasan Kerja Guru. *Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam*, 05(02), 205-218. <https://doi.org/10.32478/leadership.v5i2.2025>

Sa'diyah, H. (2024). Manajemen Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Kinerja Guru dan Prestasi Siswa di MA Hidayatul Mubtadi'in. *Attractive: Innovative Education Journal*, 6(3), 317-321. <https://doi.org/10.51278/aj.v6i3.1577>

Sabariah, Erfika, Hartono, Ruff'i, Rahayu, E. Y., & Rahmi, A. (2024). Integrasi Etika Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mendukung Pembinaan Guru Di Madrasah Ibtidaiyah. *At-Ta'lim: Jurnal Pendidikan*, 10(1), 164-174. <https://doi.org/10.55210/attalim.v10i1.1623>

Sabarudinnur, A., Putri, N. A., Khairunnisa, N. T., A. R, S. Z., Aslamiah, & Cinantya, C. (2025). Kepemimpinan di Dunia Pendidikan: Membangun Generasi Unggul. *MARAS: Jurnal Penelitian Multidisiplin*, 3(2), 765-776. <https://doi.org/10.60126/maras.v3i2.1007>

Suharyanto. (2023). Menuju Madrasah Ibtidaiyah Unggulan: Strategi dan Tantangan dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Islam di Indonesia. *IJAR: Indonesian Journal of Action Research*, 2(1), 111-119. <https://doi.org/10.14421/ijar.2023.21-15>

Susanto, D., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data Dalam Penelitian Ilmiah. *QOSIM: Jurnal Pendidikan, Sosial & Humaniora*, 1(1), 53-61. <https://doi.org/10.61104/jq.v1i1.60>