BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan merupakan proses yang berlangsung sepanjang hayat dan dilaksanakan secara sadar serta terencana untuk mengembangkan potensi peserta didik secara menyeluruh. Melalui pendidikan, individu tidak hanya memperoleh pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga dibentuk karakter, sikap, serta nilai-nilai moral agar mampu memberikan kontribusi positif bagi diri sendiri, masyarakat, bangsa, dan lingkungan (Kadir, 2012). Selain itu, pendidikan juga menjadi sarana pewarisan nilai, budaya, pengetahuan, dan keterampilan dari satu generasi kepada generasi berikutnya. Karena berkaitan langsung dengan kehidupan manusia, pendidikan memiliki ruang lingkup yang luas sehingga konsep dan kajiannya terus berkembang sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman. Oleh sebab itu, pendidikan tidak hanya dipahami sebagai proses pembelajaran, tetapi juga sebagai suatu bidang ilmu yang memiliki landasan teoritis dalam penyelenggaraan praktik pendidikan. Dengan demikian, pendidikan dan ilmu pendidikan merupakan dua hal yang saling melengkapi untuk mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif (Abd Rahman BP, 2022).

Kepala sekolah memiliki peran sentral dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif, inovatif, dan berorientasi pada mutu, sehingga menjadi faktor kunci dalam peningkatan kualitas pendidikan di sekolah. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah menegaskan bahwa kepala sekolah diharapkan mampu mengelola guru, tenaga kependidikan, serta sarana prasarana secara optimal, sehingga mendukung proses pembelajaran yang berkualitas dan berkelanjutan (Waruwu et al., 2025). Peran kepala sekolah menjadi semakin strategis di era modern, di mana sekolah menghadapi tantangan globalisasi, kemajuan teknologi, dan perubahan kebutuhan dunia kerja yang menuntut lulusan tidak hanya memiliki kompetensi akademik, tetapi juga mampu beradaptasi terhadap perubahan dan perkembangan zaman. Kepala sekolah yang mampu mengimplementasikan

kepemimpinan yang efektif, seperti kepemimpinan transformasional, diyakini dapat mendorong pendidik dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesionalisme, inovasi, dan motivasi kerja, sehingga kualitas pembelajaran dan kinerja sekolah secara keseluruhan meningkat (Umagapi, 2023).

Kepemimpinan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Allah SWT telah menegaskan kepada manusia, tentang pentingnya kepemimpinan dalam Islam, sebagaimana dalam Al-Quran Allah berfirman:

وَاِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰۤىِٕكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً

Artinya: “Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." (Q.S AlBaqarah: 30) (RI, 2010)

Ayat ini mengisyaratkan bahwa khalifah (pemimpin) adalah pemegang mandat Allah SWT untuk mengemban amanah dan kepemimpinannya di muka bumi. Dalam hal ini kepemimpinan dapat berperan di dalam melindungi beberapa isu pengaturan organisasi yang tepat, seperti: distribusi kekuasaan yang menjadi penghalang tindakan yang efektif, kekurangan berbagai macam sumber, prosedur yang dianggap buruk, dan sebagainya yaitu masalah-masalah organisasi yang lebih mendasar.

Kepemimpinan transformasional hadir untuk menjawab kesulitan zaman yang sarat dengan perubahan. Kewibawaan yang inovatif bukan hanya karena kebutuhan akan harga diri, tetapi tumbuhnya kesadaran para pelopor untuk memberikan segalanya sesuai dengan perkembangan eksekutif dan administrasi berfokus pada pandangan bahwa pada individu, kinerja dan pembangunan berwibawa biasanya merupakan sisi yang kuat. Gaya kepemimpinan yang tepat dengan segala perubahan kondisi adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional ini akan mampu mengikuti perkembangan informasi, kemajuan teknologi, tuntutan profesionalisme kerja, dan perubahan karakter penggunanya (Basirun & Turimah, 2022). Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan kemampuan seorang pemimpin untuk memberikan sosok ideal yang dapat dijadikan panutan

bagi staf dan karyawannya, sehingga ia dipercaya, dihormati, dan mampu mengambil keputusan terbaik demi kepentingan organisasi. Melalui gaya kepemimpinan ini, seorang pemimpin dapat memotivasi seluruh staf dan karyawan dalam organisasi sehingga mampu mendukung semangat kerja mereka dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, pemimpin transformasional juga mampu menumbuhkan kreativitas dan inovasi di kalangan staf dan karyawannya (Djuraidi, 2020). Di sisi lain, Kepemimpinan Transformasional didefinisikan sebagai ketika para pengikut memiliki kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin mereka. Lima aspek yang menunjukkan kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut: seorang pemimpin harus menjadi panutan dan menginspirasi untuk menciptakan visi bersama. Kedua, seorang pemimpin harus berani meninggalkan zona nyamannya dan status quo. Ketiga, seorang pemimpin harus memungkinkan timnya bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama (Yukl, 2010).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Untuk mewujudkan kinerja organisasi yang baik, diperlukan dukungan dari kinerja pegawai yang baik pula(Prawirosentono, 2008).

Tenaga (personil) yang berkecimpung di dalam lembaga atau organisasi pendidikan yang memiliki wawasan pendidikan (memahami falsafah dan ilmu pendidikan), dan melakukan kegiatan pelaksanaan pendidikan (makro atau mikro) atas penyelenggaraan pendidikan (Aristianingsih, 2022).

Selain kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan, pendidik dan tenaga kependidikan juga memiliki peran penting dalam mendukung keberhasilan proses pendidikan. Pendidik berperan dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, sedangkan tenaga kependidikan mendukung berbagai layanan pendidikan agar berjalan secara optimal. Keduanya memiliki kontribusi dalam membentuk kualitas peserta didik melalui proses pembelajaran yang efektif sehingga mampu menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi, prestasi, serta kesiapan menghadapi tantangan di masa depan (Susanti, 2021). Output tersebut didapat dari

kinerja pendidik dan tenaga kependidikan yang maksimal dengan kepemimpinan kepala sekolah yang professional. Kinerja pendidik dan tenaga kependidikan merupakan hasil yang dicapai oleh pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, serta kesungguhan dan penggunaan waktu.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan. Juniarti (2024) menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja tenaga kependidikan dengan kontribusi sebesar 73.8%. Penelitian yang dilakukan oleh Idris (2023) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan. Artinya, semakin baik kepemimpinan dan semakin tinggi kompetensi, maka kinerja pegawai juga meningkat. Secara Bersama-sama, kedua faktor ini menyumbang pengaruh 57.7% terhadap kinerja tenaga kependidikan.

Kemudian hasil studi awal yang telah di laksanakan di SMAN 1 Kedungwaringin menunjukkan bahwa adanya penerapan kepemimpinan transformasional kepala sekolah, namun masih menghadapi beberapa kendala nyata. Kepala sekolah tampak berupaya menginspirasi guru dan staf melalui visi dan motivasi kerja, tetapi implementasi kepemimpinan transformasional, seperti stimulasi intelektual, dorongan inovasi, dan pembinaan kerja sama tim, belum sepenuhnya konsisten. Berdasarkan hasil observasi awal juga terdapat masih kurangnya kesempatan untuk mengembangkan kompetensi profesional secara rutin, sementara tenaga kependidikan menghadapi keterbatasan dalam memaksimalkan fungsi administrasi dan teknis karena pembagian tugas yang belum terstruktur optimal.

Dari sisi kinerja, berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Dian Puwanti selaku pendidik di SMAN 1 Kedungwaringin, masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan. Sebagian pendidik belum secara konsisten mengembangkan metode pembelajaran yang inovatif dan memanfaatkan media pembelajaran secara optimal. Ketepatan waktu dalam penyelesaian administrasi pembelajaran, seperti

penyusunan perangkat ajar maupun pelaporan hasil belajar, juga masih bervariasi antar pendidik. Sementara itu, pada tenaga kependidikan masih ditemukan kendala dalam ketepatan penyelesaian layanan administrasi, koordinasi antarbagian, serta pemanfaatan sarana dan prasarana secara efektif. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas belum sepenuhnya berjalan secara optimal. Selain itu, sistem evaluasi kinerja guru dan staf administratif di sekolah ini belum sepenuhnya berbasis indikator kuantitatif dan berorientasi pada peningkatan profesionalisme, sehingga sulit mengukur sejauh mana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja secara objektif. Pemanfaatan fasilitas dan sumber daya pendukung pembelajaran juga belum maksimal, yang berdampak pada efektivitas pembelajaran dan kepuasan kerja tenaga kependidikan. Observasi ini menunjukkan adanya kesenjangan yang jelas antara kondisi ideal dan faktual di lapangan, sehingga penelitian kuantitatif diperlukan untuk mengukur pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan secara sistematis.

Kepemimpinan transformasional perlu dianalisis karena gaya kepemimpinan ini diyakini dapat membangkitkan semangat, meningkatkan motivasi, dan mendorong kinerja tenaga pendidikan melalui pendekatan yang inspiratif, komunikatif, serta responsif terhadap kebutuhan individu. Saat seorang pemimpin bisa menjadi panutan, menyampaikan visi yang jelas, dan menjalin hubungan baik dengan staf, maka secara logis tenaga kependidikan akan merasa dihargai, lebih termotivasi, dan terdorong untuk bekerja dengan lebih baik. Sebaliknya, bila dukungan itu sedikit, maka motivasi kerja akan berkurang dan berpengaruh pada menurunnya kinerja institusi secara keseluruhan.

Meskipun penelitian terdahulu menunjukkan pengaruh positif kepemimpinan transformasional, kondisi di SMAN 1 Kedungwaringin menunjukkan implementasi belum konsisten, pengembangan kompetensi guru terbatas, evaluasi kinerja belum berbasis indikator kuantitatif, dan pemanfaatan fasilitas belum optimal. Hal ini menandai kesenjangan antara teori dan praktik yang perlu diteliti secara kuantitatif.

Berdasarkan latar belakang dan hasil temuan awal penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kepemimpinan

transformasional kepala sekolah terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMAN 1 Kedungwaringin. Hasil penelitian ini juga diharapkan menjadi rekomendasi praktis bagi kepala sekolah dan pemangku kebijakan pendidikan untuk meningkatkan profesionalisme guru, optimalisasi tenaga kependidikan, pemanfaatan sumber daya sekolah, serta penerapan evaluasi kinerja berbasis indikator kuantitatif, sehingga mutu pendidikan di sekolah dapat meningkat secara signifikan dan berkelanjutan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti membuat beberapa rumusan masalah penelitian dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di SMAN 1 Kedungwaringin Bekasi?
2. Bagaimana Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMAN 1 Kedungwaringin Bekasi?
3. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMAN 1 Kedungwaringin Bekasi?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini didasarkan pada rumusan masalah di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di SMAN 1 Kedungwaringin Bekasi
2. Untuk mengetahui Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan di SMAN 1 Kedungwaringin Bekasi
3. Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan SMAN 1 Kedungwaringin Bekasi.

D. Manfaat Hasil Penelitian

1. Manfaat Teoritis

   Untuk pengembangan ilmu manajemen pendidikan Islam khususnya ilmu kepemimpinan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG

2. Manfaat Praktis

a) Bagi kepala sekolah, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dalam meningkatkan penerapan kepemimpinan transformasional, terutama dalam hal pemberian motivasi, bimbingan, dan perhatian kepada pendidik dan tenaa kependidikan guna meningkatkan semangat kerja dan kinerja mereka.

b) Bagi pendidik dan tenaga kependidikan Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran akan pentingnya motivasi intrinsik dalam bekerja serta mendorong tenaga pendidik untuk lebih aktif dan berkomitmen dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik professional.

c) Bagi Lembaga sekolah, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam upaya peningkatan mutu pengelolaan lembaga pendidikan, khususnya dalam pengembangan kepemimpinan dan peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.

d) Bagi peneliti lain, Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan dan referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian sejenis, serta sebagai dasar pengembangan penelitian lebih lanjut di bidang kepemimpinan pendidikan.

E. Kerangka Berfikir

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel X sebagai variabel bebas (Independent Variabel) yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat, dan variabel Y sebagai variabel terikat (Dependent Variabel). Secara konseptual, kerangka pemikiran pada penelitian ini didasarkan kepada pengaruh antara variabel independent (Kepemimpinan Transformasional) dan variabel dependen (Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan).

Kepemimpinan adalah sebagai suatu proses atau usaha dan keterampilan mempengaruhi orang kelompok orang agar dapat bergerak dan bekerja sama dengan maksimal dan sepenuh hati sesuai situasi atau kondisi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan (Rusdiana, 2020). Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, mengarahkan orang lain untuk mencapai

tujuan Bersama.

Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang tidak menggunakan kekuatan untuk menolak perubahan, tetapi yang dapat mempercepat perubahan dengan kualitas pribadi yang kuat, menginspirasi bawahandan mewujudkan visiorganisasi. Dengan demikiandalam mengelola perubahan pemimpin memilikiperanandan kontribusi yang sangat penting dan signifikan. Berdasarkan berbagai penelitian yang telah dilakukan, kepemimpinan transformasional telah diakui sebagai salah satu gaya kepemimpinan terbaik untuk diadopsi dalammengelola tantangan dan restrukturisasi sekolah (Barnett, 2001).

Kepemimpinan transformasional memberi tawaran paradigma baru dalam kepemimpinan kepala sekolah, dimana kepala sekolah berperan sebagai agen perubahan yang mampu membawa sekolah menuju masa depan yang lebih baik. Kepala sekolah transformasional tidak hanya seorang manajer namun kepala sekolah yang inspiratif, visioner, dan mampu membangun hubungan yang kuat dengan seluruh warga sekolah (Futika Permatasari, 2023). kepala sekolah yang sukses dalam menerapkan kepemimpinan transformasional dapat membangun tim pengajar yang solid dan bersemangat, yang siap menghadapi tantangan pendidikan di abad ke-21. Oleh karena itu, penting bagi kepala sekolah untuk terus mengembangkan keterampilan kepemimpinan transformasional mereka, dengan tujuan akhir meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Wujud kepemimpinan transformasional kepala sekolah didasari dengan kualitas atau mutu pendidikan baik pula. Mengingat pentingnya meningkatkan kualitas peserta didik, oleh sebab itu kepemimpinan kepala sekolah lebih ditekankan dalam peningkatan mutu profesional pendidik serta mutu lulusan. Apabila pendidiknya memiliki kualitas yang baik maka kualitas peserta didik pun akan meningkat. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah kunci untuk mendorong perkembangan sekolah. Ini dapat membantu sekolah memecahkan masalah secara konsisten dan mendapatkan berbagai tingkat perbaikan pada tahap yang berbeda.

Bernard M. Bass (1985) mengatakan ada empat komponen dalam kepemimpinan transformasional Komponen komponen tersebut adalah:

1. Pengaruh Ideal *(Idealized influence)*

   Kepala sekolah sebagai figur teladan yang memiliki integritas, komitmen, dan dedikasi tinggi sehingga dipercaya dan dihormati oleh guru maupun karyawan. Kepala sekolah mampu menunjukkan keteladanan dalam sikap dan tindakan, bersikap adil, serta mengambil keputusan yang bijaksana demi kepentingan dan kemajuan sekolah.

2. Motivasi Inspirasional *(Inspirational motivation)*

   Kemampuan kepala sekolah untuk memotivasi guru dan staf agar memiliki komitmen tinggi terhadap visi dan misi sekolah. Kepala sekolah mendorong semangat kerja sama, membangun antusiasme tim, serta menginspirasi seluruh staf untuk bersama-sama mencapai tujuan pendidikan dengan penuh motivasi dan optimisme.

3. Stimulasi Inteletual *(Intellectual Stimulation)*

   Kepala sekolah mampu untuk mendorong guru dan staf mengembangkan kreativitas, inovasi, dan pemikiran kritis. Kepala sekolah memfasilitasi pemecahan masalah secara konstruktif, mendorong ide-ide baru, dan menstimulasi proses berpikir yang kritis agar sekolah terus berkembang menuju perbaikan dan kualitas pendidikan yang lebih baik..

4. Pertimbangan Individual (*Individual consideration)*

   Kemampuan kepala sekolah untuk memperhatikan kebutuhan dan perkembangan masing-masing guru serta staf secara personal. Kepala sekolah berperan sebagai pembimbing, pelatih, dan penasihat, memberikan dukungan, masukan, serta kesempatan pengembangan diri sesuai potensi dan kebutuhan individu, sehingga setiap anggota tim merasa dihargai dan termotivasi.

Kata kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, yaitu dari kata *performance*, kata *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. *Performance* berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, untuk kerja atau penampilan kerja (Barnawi & Mohammad Arifin., 2014).

Kinerja pegawai merupakan kemampuan pegawai dalam melaksanakan keahlian tertentu yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Melalui kinerja tersebut dapat diketahui sejauh mana kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu, diperlukan standar kinerja yang jelas, terukur, dan disepakati bersama sebagai acuan dalam menilai hasil kerja pegawai (Sinambela, 2012).

Pendidik Dan Tenaga Kependidikan merupakan unsur penting dan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dalam lembaga pendidikan. Pendidik dan tenaga kependidikan dalam proses pendidikan memegang peranan penting terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan (Muniroh, 2017). endidik dan tenaga kependidikan merupakan komponen utama dalam penyelenggaraan pendidikan karena memiliki keterlibatan langsung dalam proses pembelajaran dan pelayanan pendidikan. Oleh karena itu, keduanya dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja yang optimal agar pelaksanaan pendidikan dapat berjalan secara efektif dan tujuan pendidikan dapat tercapai sesuai dengan harapan (Kadri & Widiawati, 2020.)

Dalam lembaga pendidikan, guru dan tenaga kependidikan adalah sumber daya penting yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain. Meskipun suatu organisasi memiliki fasilitas dan sarana yang baik dan lengkap, mereka tidak akan berfungsi dengan baik tanpa tenaga kerja yang mengatur, menggunakan, dan memeliharanya. Oleh karena itu, keberhasilan suatu lembaga pendidikan dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kualitas kinerja guru dan tenaga kependidikan.

Pendidik dan tenaga kependidikan berkecimpung di dalam lembaga atau organisasi pendidikan yang memiliki wawasan pendidikan (memahami falsafah dan ilmu pendidikan), dan melakukan kegiatan pelaksanaan pendidikan atau penyelenggaraan pendidikan. Pendidik dan tenaga kependidikan berperan serta dalam pencapaian akreditasi di sekolah dalam proses pelaksanaan pendidikan pada satuan pendidikan.

Dalam sistem pendidikan, kinerja tenaga pendidikan sangat penting, dan ini

akan mempengaruhi kemampuan tenaga kependidikan untuk melakukan pekerjaan mereka. Kinerja tenaga kependidikan yang baik juga meningkatkan kualitas pengajaran, yang pada Siswa mengalami dampak dari pasangan. Kinerja adalah hasil dari didapat dari seseorang atau karyawan setelah melakukan tugas dalam hal tanggung jawabnya (Kurnaeli et al., 2018.).

Bernardin dan Russell (1998) memberikan kontribusi yang penting dalam pengembangan konsep penilaian kinerja melalui enam kriteria utama yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja pada berbagai jenis pekerjaan, termasuk di lingkungan pendidikan. Lebih lanjut, Bernardin dan Russell (1998) menjelaskan bahwa tidak seluruh kriteria tersebut harus diterapkan pada setiap jenis pekerjaan. Pemilihan kriteria penilaian disesuaikan dengan karakteristik tugas dan tanggung jawab yang dimiliki oleh setiap jabatan. Dalam penelitian ini, keenam kriteria tersebut dioperasionalkan sesuai dengan karakteristik pekerjaan pendidik dan tenaga kependidikan sehingga dapat digunakan sebagai dasar dalam mengukur kinerja responden. Adapun indikator dari kinerja sebagai berikut :

1. Kualitas (*Quality*)

   Kualitas kerja pendidik dan tenaga kependidikan dapat dipahami sebagai tingkat kesesuaian antara proses dan hasil pelaksanaan tugas dengan standar kerja serta tanggung jawab yang telah ditetapkan. Pada pendidik, kualitas kerja tercermin dari kemampuan melaksanakan tugas pembelajaran secara tepat, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi pembelajaran. Sementara itu, pada tenaga kependidikan, kualitas kerja dapat dilihat dari ketepatan dan keteraturan dalam melaksanakan tugas administrasi serta memberikan pelayanan untuk mendukung penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Dengan demikian, kualitas kerja tidak hanya dilihat dari hasil pekerjaan yang dicapai, tetapi juga dari ketepatan proses dalam melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan dan tanggung jawab masing-masing.

2. Kuantitas (*Quantity)*

   Kuantitas kerja pendidik dan tenaga kependidikan menunjukkan banyaknya tugas atau pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pada pendidik, kuantitas kerja dapat

terlihat dari jumlah kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan, perangkat pembelajaran yang disusun, penilaian yang dilakukan, serta berbagai tugas tambahan yang dapat diselesaikan sesuai dengan beban kerja. Sementara itu, pada tenaga kependidikan, kuantitas kerja dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan administrasi, pengelolaan dokumen, pelayanan, maupun tugas lainnya yang mampu diselesaikan dalam periode tertentu. Kuantitas kerja menggambarkan kemampuan pendidik dan tenaga kependidikan dalam menyelesaikan sejumlah tugas berdasarkan volume pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam waktu yang telah ditentukan.

3. Ketepatan Waktu (*Timeliness)*

Ketepatan waktu penyelesaian tugas menunjukkan kemampuan pendidik dan tenaga kependidikan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau batas waktu yang telah ditetapkan. Bagi pendidik, ketepatan waktu dapat terlihat dari pelaksanaan pembelajaran, penyusunan perangkat pembelajaran, pengumpulan hasil penilaian, serta penyelesaian tugas lain sesuai jadwal yang telah ditentukan. Sementara itu, tenaga kependidikan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan administrasi, pengelolaan dokumen, pelayanan, dan tugas lainnya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Penyelesaian pekerjaan tepat waktu membantu menjaga kelancaran pelaksanaan tugas lain yang saling berkaitan serta mendukung tercapainya tujuan dan kegiatan sekolah sesuai rencana.

4. Efektivitas Biaya (*Cost-effectiveness*)

Efektivitas pemanfaatan sumber daya kerja menunjukkan kemampuan pendidik dan tenaga kependidikan dalam menggunakan waktu, tenaga, anggaran, serta sarana dan prasarana yang tersedia secara tepat untuk mendukung penyelesaian tugas. Pada pendidik, pemanfaatan sumber daya dapat terlihat dari penggunaan waktu pembelajaran, media dan fasilitas sekolah, serta bahan pembelajaran secara optimal untuk menunjang proses belajar mengajar. Sementara itu, tenaga kependidikan dapat memanfaatkan fasilitas, waktu kerja, anggaran, dan sarana administrasi secara tepat dalam melaksanakan pekerjaan dan memberikan pelayanan kepada warga sekolah. Penggunaan sumber daya

yang efektif dapat membantu pendidik dan tenaga kependidikan menyelesaikan pekerjaan secara optimal tanpa menggunakan sumber daya secara berlebihan, sehingga pelaksanaan tugas menjadi lebih efisien dan terarah.

5. Kebutuhan Pengawasan (*Need for Supervision*)

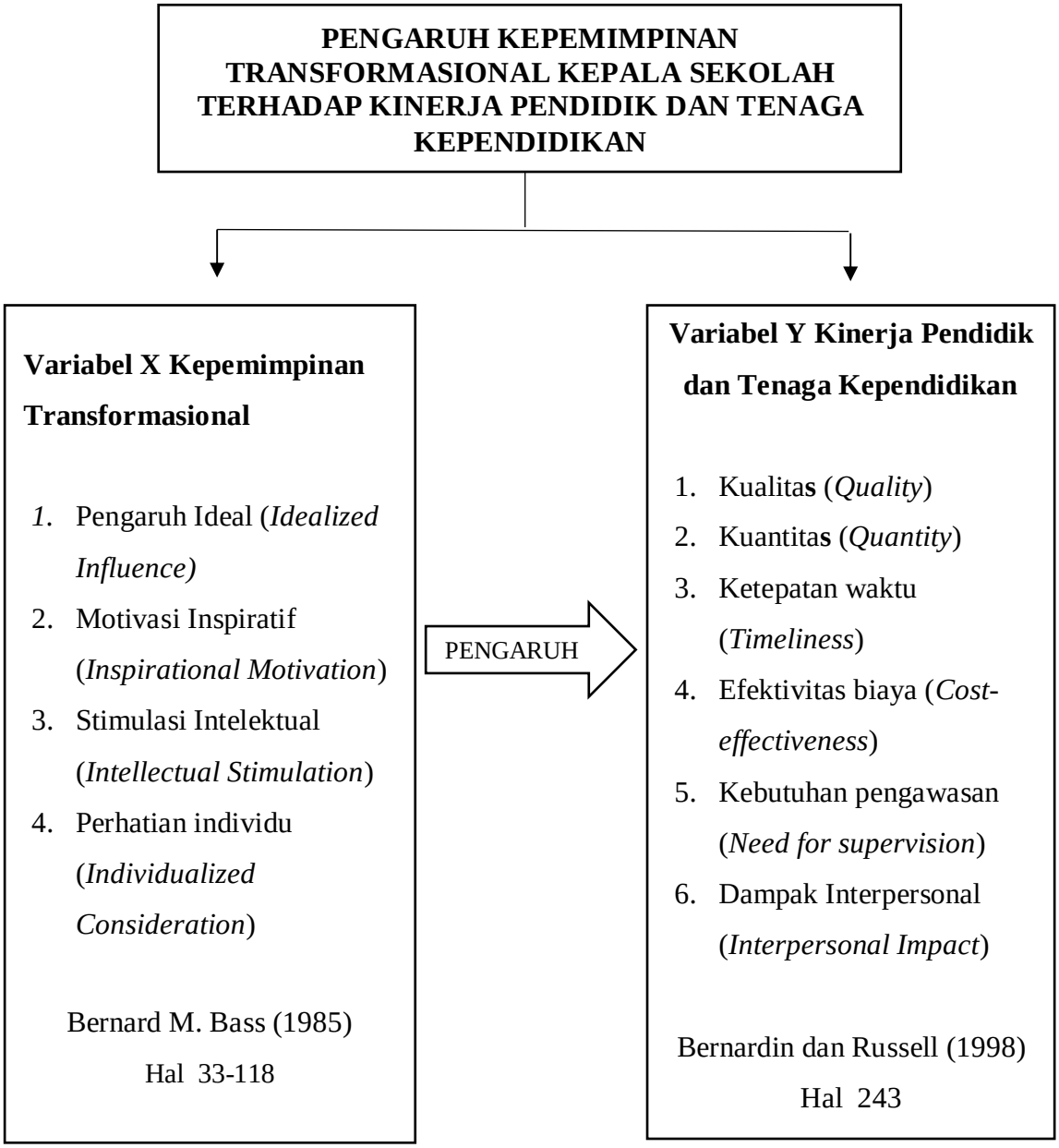
Kemampuan bekerja tanpa pengawasan langsung menunjukkan kesanggupan pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara mandiri tanpa harus selalu menunggu arahan dari atasan. Pada pendidik, kemampuan ini dapat terlihat dari kesanggupan mengelola kegiatan pembelajaran, menyiapkan perangkat pembelajaran, melaksanakan penilaian, serta menyelesaikan tugas lain sesuai tanggung jawabnya tanpa harus terus-menerus diarahkan oleh kepala sekolah. Bagi tenaga kependidikan, kemampuan bekerja secara mandiri dapat ditunjukkan melalui pelaksanaan pekerjaan administrasi, pengelolaan dokumen, pelayanan, dan tugas lainnya sesuai prosedur yang berlaku. Kemandirian dalam bekerja mencerminkan adanya rasa tanggung jawab dan kepercayaan terhadap kemampuan diri dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga pengawasan dari atasan tidak perlu dilakukan secara terus-menerus.

6. Dampak Interpersonal (*Interpersonal Impact*)

Hubungan kerja dengan rekan kerja menunjukkan kemampuan pendidik dan tenaga kependidikan dalam membangun interaksi yang baik, menciptakan rasa saling percaya, serta menjaga kerja sama dalam melaksanakan tugas. Pada pendidik, hal tersebut dapat terlihat melalui kemampuan berkomunikasi dan bekerja sama dengan sesama guru maupun tenaga kependidikan dalam melaksanakan kegiatan sekolah. Sementara itu, tenaga kependidikan dapat menunjukkan kemampuan tersebut melalui koordinasi, komunikasi, dan kesediaan membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab bersama. Hubungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung kelancaran pelaksanaan tugas, karena setiap individu dapat saling memberikan dukungan dan menjaga hubungan yang positif di lingkungan sekolah.

Untuk memahami pengaruh antara variabel independen (kepemimpinan

transformasional kepala sekolah) dan variabel dependen (kinerja pendidik dan tenaga kependidikan), digunakan skema kerangka berpikir berikut.:



Gambar 1. 1 Kerangka berfikir

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan prediksi-prediksi yang dibuat oleh penulis tentang hubungan antar variabel. Hipotesis ini berupa perkiraan numerik atas populasi yang dinilai berdasarkan data yang menjadi sampel penelitian (Creswell, 2018).

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

H_a: Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMAN 1 Kedung Waringin Bekasi.

H_o: Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di di SMAN 1 Kedungwaringin Bekasi.

G. Penelitian Terdahulu

1. Alma Juniarti (2024) berjudul "Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dengan Kinerja Tenaga Kependidikan Di Era Digital (Penelitian pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kota Bandung)" memiliki persamaan : Kepemimpinan transformasional sebagai variabel bebas, Kinerja tenaga kependidikan sebagai variabel terikat, perbedaan : Menggunakan pendekatan korelasional kuantitati, adapun hasil penelitiannya : Berdasarkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja tenaga kependidikan di MAN se-Kota Bandung. Selain itu penelitian ini juga memperoleh hasil dari uji koefisien determinasi (R square) sebesar 0,738 atau 73,8% yang artinya kontribusi variabel kepemimpinan transformasional secara serentak mempengaruhi variabel kinerja tenaga kependidikan. Sisanya sebanyak 26,2% dipengaruhi oleh variabel lain.
2. Aisyah Nur Rahmadini (2024) Berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, Keterlibatan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Tenaga Kependidikan Universitas Islam Negri Maulana Malik Ibrahim Malang)" memiliki persamaan : Sama-sama mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja, perbedaan : Terdapat variabel mediasi

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG

yaitu keterlibatan karyawan, adapun hasil penelitiannya : Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan (tenaga kependidikan). Pengaruh variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien sebesar 0,189, Tstatistic sebesar 2,146 (> 1,98) dan nilai p-value sebesar 0,032 < 0,050. Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Aulia Febri Romadhoni & Erny Roesminingsih (2024) berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri SeKabupaten Lamongan". memiliki persamaan : Sama-sama membahas kepemimpinan transformasional, perbedaan : Terdapat 2 variabel X yaitu kepemimpinan transformasion al dan motivasi kerja. adapun hasil penelitiannya : Berdasarkan hasil uji t, variabel kepemimpinan transformasional kepala madrasah menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,008 < 0,05, yang berarti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sementara itu, variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,019 < 0,05, yang juga menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Adapun hasil analisis regresi ganda menunjukkan nilai Fhitung sebesar 3,652 dengan signifikansi 0,029, lebih kecil dari alpha 0,05. Dengan demikian, H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
4. Salman Azmi Pauzi Bunyamin (2024) berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik (Penelitian Pada Madrasah Aliyah Assalam Peundeuy Garut)", memiliki persamaan : Sama-sama meneliti pengaruh kepemimpinan transformasional. Perbedaan : Fokus penelitian tenaga pendidik (Variabel Y), adapun hasil penelitiannya : Berdasarkan hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa: (1) kepemimpinan Transformasional yang diukur berdasarkan empat indikator

terbukti pada kategori “Sangat Tinggi” dengan nilai rata-rata 4,40; (2) Kinerja Tenaga Pendidik, yang dinilai melalui tiga indikator berada pada kategori “Sangat Tinggi” dengan nilai rata-rata 4,35. Hasil analisis juga mengungkapkan bahwa adanya pengaruh antara kepemimpinan Transformasional dan kinerja Tenaga Pendidik di MA Assalam Peundeuy Garut, sebesar 33,8%. Adapun implikasi dari temuan ini menunjukan bahwa kepemimpinan transformasional yang tinggi dapat meningkatkan kinerja Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Assalam Peundeuy Garut.

5. Nani Juwantini dkk (2022) berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya pada Kinerja”, memiliki persamaan : Meneliti kepemimpinan transformasional dan kinerja. Perbedaan : Fokus utama pada disiplin kerja (Variabel Y), adapun hasil penelitiannya : Analisis Variant (R2) atau uji determinasi yaitu untuk mengetahui besar pengaruh antar variabel menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, disiplin dan kepuasan mampu menjelaskan variabilitas konstrak kinerja guru sebesar 86,4%, dan sisanya sebesar 13,6% diterangkan oleh konstrak lainnya. Kepemimpinan transformasional mampu menjelaskan variabilitas konstrak disiplin kerja sebesar 72,3%, dan sisanya sebesar 27,7% diterangkan oleh konstrak lainnya.
6. Ilma Rahmatul Laila (2021) berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dalam Pembelajaran Di SMA Negeri 1 Kota Tangerang Selatan”. memiliki persamaan : Menggunakan kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebagai variabel bebas. . Perbedaan : Objek penelitian adalah Tenaga Pendidik, adapun hasil penelitiannya : Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikansi dan positif kepemimpinan transformasional kepala sekolah tehadap kinerja guru dalam pembelajaran di SMA N 1 Kota Tangerang Selatan. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian statistik (Uji T) bahwa nilai Thitung 3,536 > nilai Ttabel 2.028 Adanya pengaruh yang didapat dari hasil uji regresi linear sederhana sebesar

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

0.616, dan hasil uji koefisien determinasi yang menjelaskan jumlah besaran kontribusi kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru ialah sebesar 25.8% berarti sisanya 74.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

7. Ahmad Ridani, Sudadi, dkk (2025) dengan judul *"Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Pengelolaan SDM: Kajian Pustaka terhadap Dampaknya pada Kinerja Guru"* memiliki persamaan : sama-sama membahas pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja tenaga pendidik. Perbedaannya terletak pada pendekatan penelitian, dimana penelitian tersebut menggunakan kajian pustaka, sedangkan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan motivasi kerja, pengembangan profesional, serta budaya organisasi yang berdampak pada peningkatan kinerja guru.
8. Nurrizayani, Niswanto, dan Nasir Usman (2024) judul *"Memberdayakan Pendidikan: Kepemimpinan Transformasional Menciptakan Iklim Kerja yang Inspiratif untuk Meningkatkan Kinerja Guru"* memiliki persamaan : mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru. Perbedaannya : adanya variabel tambahan yaitu iklim kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai t sebesar 3,698 (sig 0,005), sedangkan iklim kerja memiliki nilai t sebesar 2,842 (sig 0,005), dan secara simultan memberikan pengaruh sebesar F = 29,357 (sig 0,000).
9. Batina Yulia Utami, Nelitawati, dan Hanan M. Al-Kadri (2024) dengan judul *"Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru dan Kualitas Pembelajaran di Sekolah"* persamaan : dalam variabel kepemimpinan transformasional dan kinerja guru. Perbedaannya : terletak pada variabel tambahan yaitu kualitas pembelajaran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan kualitas pembelajaran, dengan peningkatan kepuasan kerja dan keterlibatan guru,

10. Elis Suryati, Lutfi Nur, dan Risbon Sianturi (2023) dengan judul *"Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar"* memiliki persamaan : sama-sama mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru. Perbedaannya terletak pada objek penelitian yang difokuskan pada sekolah dasar, sedangkan penelitian ini mencakup pendidik dan tenaga kependidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 61,4%**,** serta mampu meningkatkan motivasi, komitmen, dan kompetensi guru dalam aspek pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG