

**IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
KEPALA SEKOLAH PADA PENINGKATAN KINERJA
GURU DI SMAN 1 KOTA PALOPO**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana*

*Pendidikan (S.Pd.) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



IAIN PALOPO

Diajukan Oleh:

HARIYANTI
20 0206 0106

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2025**

**IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
KEPALA SEKOLAH PADA PENINGKATAN KINERJA
GURU DI SMAN 1 KOTA PALOPO**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana*

*Pendidikan (S.Pd.) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



IAIN PALOPO

Diajukan Oleh:

HARIYANTI
20 0206 0106

Pembimbing:

- 1. Dr. Hilal Mahmud. M. M.**
- 2. Alimuddin, S.UD., M.Pd.I**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2025**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Hariyanti
Nim : 20 0206 0106
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikat dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditujukan sumbernya dan segala kekeliruan yang ada didalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administrasi atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 14 Agustus 2024
Yang membuat pernyataan,



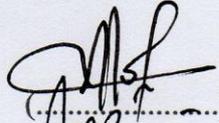
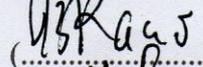
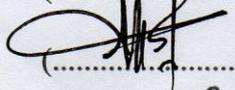
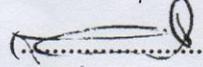
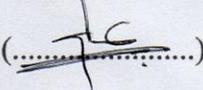
Hariyanti
NIM: 20 0206 0106

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Pada Peningkatan Kinerja Guru di SMAN 1 Palopo yang ditulis oleh Hariyanti Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 2002060106, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Kamis, tanggal 23 Januari 2025 M bertepatan dengan 23 Rajab 1446 H telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.).

Palopo, 12 Februari 2025

TIM PENGUJI

1. Tasdin Tahrir, S.Pd., M.Pd.	Ketua Sidang	
2. Dr. Baderiah, M.Ag.	Penguji I	
3. Tasdin Tahrir, S.Pd., M.Pd.	Penguji II	
4. Dr. Hilal Mahmud, M.M.	Pembimbing I	
5. Alimuddin, S.Ud., M.Pd.I.	Pembimbing II	

Mengetahui,

a.n. Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan



Prof. Dr. H. Sukirman, S.S., M.Pd.
NIP 19670516 200003 1 002

Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam



Tasdin Tahrir, S.Pd., M.Pd.
NIP 19860601 201903 1 006

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ ، نَبِيِّنَا وَحَبِيبِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ ، وَمَنْ تَبِعَهُمْ بِإِحْسَانٍ إِلَى يَوْمِ الدِّينِ ، أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah Swt. yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini dengan judul “Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Pada Peningkatan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Palopo” setelah melalui proses yang panjang. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad Saw. kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya.

Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana pendidikan dalam bidang manajemen pendidikan Islam pada Institut Agama Islam Negeri Palopo. Penelitian skripsi ini terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penelitian skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, peneliti menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

1. Rektor Iain Palopo Dr. Abbas Langaji, M.Ag. Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan, Dr. Munir Yusuf, M.Pd. Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Dr. Masruddin, S.S., M.Hum. Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI.

2. Prof. Dr. H. Sukirman, S.S., M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo, beserta Ibu Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd. Selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik, Ibu Alia Lestari, S.Si., M.Si. Selaku Wakil Dekan II Bidang Administrasi Umum dan Bapak Dr. Taqwa, M.Pd.I. Selaku Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo;
3. Tasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo dan Bapak Firmansyah, S.Pd., M.Pd. Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo;
4. Dr. Hilal Mahmud. M. M dan Alimuddin S.Ud., M.Pd.I. selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan, dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi;
5. Drs. Muhammad Abduh, M.Pd.I. selaku Dosen Penasehat Akademik;
6. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini;
7. Abu Bakar, S.Pd., M.Pd. selaku Kepala Unit Perpustakaan beserta Karyawan dan Karyawati dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literature yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini;
8. Syukur, S.Pd., M.Si selaku Kepala sekolah SMAN 1 Palopo, beserta pembina dan staf, yang telah memberikan izin dan bantuan dalam melakukan penelitian;

9. Terkhusus kedua orang tua tercinta Ayahanda Asri dan ibu Juri, yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang, dan segala yang telah diberikan kepada anak-anaknya. Mudah-mudahan Allah swt. Mengumpulkan kita semua dalam surga-Nya kelak;
10. Teruntuk Ana'dara dan Ciwi-Ciwi Kiyowo terimakasih karena telah mengajari penulis untuk menyikapi proses hidup dengan kesabaran selalu mendukung serta selalu ada saat penulis membutuhkan bantuan, semoga setiap bantuan doa, dukungan, motivasi, dorongan dan kerja sama yang telah di berikan kepada penulis mendapat balasan dari sisi Allah SWT: dan
11. Semua teman seperjuangan mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo Angkatan 2020 khususnya MPI Kelas D, yang selama ini membantu dan selalu memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.

Palopo, 14 Agustus 2024
Yang membuat pernyataan

Hariyanti
20 0206 0106

PEDOMAN TRANSLITERASI

A. Transliterasi Arab-Latin

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Kosonan

Tabel 0.1 Tansliterasi Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	-	-
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	s/a	s\	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	h}a	h}	ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	z/al	z\	zet (dengan titik diatas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	s}ad	s}	es (dengan titik dibawah)
ض	d}ad	d}	es (dengan titik dibawah)
ط	t}a	t}	te (dengan titik dibawah)
ظ	z}a	z}	zet (dengan titik dibawah)
ع	'ain	'	apostrof terbalik
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau akhir, maka ditulis dengan tanda (´).

2. Vokal

Vokal bahasa arab, seperti vokal bahasa indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

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

Tabel 0.2 Transliterasi Vokal Tunggal

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
آ	<i>fathah</i>	A	A
إ	<i>Kasrah</i>	I	I
أ	<i>ḍammah</i>	U	U

Vokal rangkap bahasa arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tabel 0.3 Transliterasi Vokal Rangkap

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
آى	<i>Fathah dan ya'</i>	Ai	a dan i
آو	<i>Fathah dan wau</i>	au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ: *kaifa*

هَوَّلَ: *hauila*

B. Maddah

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

Tabel 0.4 Maddah

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ا...ى	<i>Fathah</i> dan <i>alif</i> Atau <i>ya</i> '	ā	a dan garis di atas
ى	<i>Kasrah</i> dan <i>ya</i> '	ī	I dangaris di atas
و	<i>Dammah</i> dan <i>wau</i>	ū	U dan garis di atas

Contoh:

مَاتَ : *māta*

رَمَى : *ramā*

قِيلَ : *qīla*

يَمُوتُ : *yamūtu*

C. Ta' Marbutah

Transliterasi untuk *ta' marbutah* ada dua, yaitu: *ta' marbutah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *ta' marbutah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *ta' marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta' marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha (h)

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ	: <i>raudhah al-athfāl</i>
الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ	: <i>al-madinah al-fādhilah</i>
الْحِكْمَةُ	: <i>al-ḥikmah</i>

D. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *asydid* (◌◌), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا	: <i>rabbanā</i>
نَجَّيْنَا	: <i>najjainā</i>
الْحَقُّ	: <i>al-ḥaqq</i>
نُعِمْ	: <i>nu'ima</i>
عُدُوْ	: <i>'aduwwun</i>

Jika huruf *ى* ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah (◌ِ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi *ī*.

Contoh:

عَلِيٌّ	: 'Ali (bukan 'Aliyy atau 'Aly)
عَرَبِيٌّ	: 'Arabi (bukan 'Arabiyy atau 'Araby)

E. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf *ال* (*alif lam ma'rifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang transliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiyah* maupun huruf

qomariyah. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalzalah*(*az-zalzalah*)

الفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *al-bilādu*

F. Hamzah

Aturan transliterasi huruf *hamzah* menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi *hamzah* yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila *hamzah* terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa *alif*.

Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta'murūna*

النَّوْغُ : *al-nau'*

شَيْءٌ : *syai'un*

أُمِرْتُ : *umirtu*

G. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya,

kata al-Qur'an (dari *al-Qur'ān*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh:

Syarh al-Arba 'īn al-Nawāwī

Risālah fī Ri'āyah al-Maslahah

H. Lafz al-Jalālah (الله)

Kata “Allah” yang didahului seperti partikel seperti huruf jarr dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudāf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

بِاللهِ دِينُ اللهِ *dīnullāh billāh*

Adapun *tā' marbūtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafaz al-jalālah*, di transliterasikan dengan huruf [t].

Contoh:

هُمْ فِي رَحْمَةِ اللهِ *hum fī rahmatillāh*

I. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terterletak pada

awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

Wa mā Muhammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wudi ‘a linnāsi lallazī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramadhān al-lazī unzila fih al-Qur’ān

Naṣīr al-Dīn al-Ṭūsī

Naṣr Ḥāmid Abū Zayd

Al-Ṭūfi

Al-Maṣlahah fī al-Tasyrī’ al-Islāmī

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi.

Contoh:

Abū al-Walīd Muḥammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muḥammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muḥammad Ibnu)

Naṣr Ḥāmid Abū Zāid, ditulis menjadi: Abū Zāid, Naṣr Ḥāmid (bukan: Zāid, Naṣr Ḥamīd Abū)

J. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

SWT	= <i>Subḥānahū wa ta'ālā</i>
SAW	= <i>Ṣallallāhu 'Alaihi wa Sallam</i>
AS	= <i>'Alaihi al-Salām</i>
H	= Hijrah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
l	= Lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
W	= Wafat tahun
QS.../...: 4	= QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Āli 'Imrān/3: 4
HR	= Hadist Riwayat

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PRAKATA	v
PEDOMAN TRANSLITERIASI	viii
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR AYAT	xviii
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
ABSTRAK	xxii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II KAJIAN TEORI	6
A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	6
B. Kerangka Pikir	16
BAB III METODE PENELITIAN	18
A. Jenis Penelitian.....	18
B. Lokasi dan Waktu Peneltian.....	19
C. Definisi Operasional Variabel.....	20
D. Populasi dan Sampel	21
E. Teknik Pengumpulan Data.....	21

F. Instrumen Penelitian.....	22
G. Teknis Analisis Data	22
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	27
A. Deskripsi Data.....	27
B. Hasil Penelitian	33
C. Pembahasan.....	51
BAB V PENUTUP	65
A. Kesimpulan	65
B. Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR KUTIPAN AYAT

Qur'an surah. An-Nisa Ayat 59:.....	11
-------------------------------------	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	17
Gambar 3.1 Teknik Analisis Data.....	26

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan.....	7
Tabel 3.1 Fokus Penelitian.....	19
Table 4.1 Sarana dan Prasarana di SMA Negeri 1 Palopo.....	29
Table 4.2 Jumlah Guru SMA Negeri 1 Palopo	31
Tabel 4.3 Jumlah Tenaga Kependidikan SMA Negeri 1 Palopo	32
Table 4.4 Jumlah Peserta Didik	32

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Wawancara

Lampiran 2 Surat Izin Penelitian

Lampiran 3 Dokumentasi Sekolah

Lampiran 4 Dokumentasi Kegiatan Wawancara

Lampiran 5 Tabel

Lampiran 6 Bukti Validator

Lampiran 7 Riwayat Hidup

ABSTRAK

Hariyanti, 2025. *“Implementasi Kepemimpinan Transformasional Pada Peningkatan Kinerja Guru Di SMAN 1 Kota Palopo”* Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh bapak Dr. Hilal Mahmud. M. M. dan bapak Alimuddin, S.UD., M.Pd.I

Skripsi ini membahas tentang Implementasi Kepemimpinan Transformasional Pada Peningkatan Kinerja Guru Di SMAN 1 Kota Palopo. Tujuan penelitian ini yaitu: untuk mengetahui kinerja guru, implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, dan untuk mengetahui faktor internal dan eksternal yang berkontribusi dalam implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 1 Palopo Palopo.

Metode penelitian yang digunakan yaitu menggunakan pendekatan penelitian kualitatif deskriptif, dengan menggunakan Teknik pengumpulan data seperti observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan yaitu menggunakan analisis deskriptif dengan model analisis interaktif dari Miles dan Huberman.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) kinerja guru di SMAN 1 Palopo mengalami peningkatan, guru mampu merancang bahan ajar dengan baik, guru mampu menguasai dan memahami bahan ajar, mampu menggunakan metode yang bervariasi dan guru mampu memahami peserta didik. 2) implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 1 Palopo di antaranya. kepemimpinan ideal/karismatik, dapat memberikan daya tarik pribadi yang dimiliki oleh kepala sekolah, implementasi inspirasional motivasi, memberikan dorongan semangat secara langsung kepada pendidik melalui rapat forum mingguan, implementasi stimulasi intelektual, kepala sekolah memberikan ilmu dan wawasan melalui MGMP dan workshop pelatihan lainnya, Implementasi Pertimbangan individual, kepala sekolah bermitra dengan guru untuk memberikan solusi dari masalah yang di hadapi. 3) faktor internal yang berkontribusi yaitu lingkungan sekolah yang kondusif, sarana dan prasarana yang memadai, rasio guru dan siswa yang ideal. Faktor eksternal yang berkontribusi dalam implementasi kepemimpinan transformasional adalah adanya dukungan dari instansi dari luar dan pihak orang tua peserta didik.

Kata Kunci: Kepala Sekolah, Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Guru.

ABSTRACT

Hariyanti, 2025. *“Implementation of Transformation Leadership in Improving Teacher Performance at SMAN 1 Palopo City”* Thesis of the Tarbiyah and Teacher Science, Palopo State Islamic Institute. Supervised by Dr. Hilal Mahmud. M. M. and Mr. Alimuddin, S. UD., M.Pd.I.

This thesis discusses the implementation of transformational leadership in improving teacher performance at SMAN 1 Palopo City. The aims of this research are: to determine teacher performance, the implementation of the principal's transformational leadership in improving teacher performance, and to determine the internal and external factors that contribute to the implementation of the principal's transformational leadership in improving teacher performance at SMAN 1 Palopo.

The research method used is a descriptive qualitative research approach, using data collection techniques such as observation, interviews and documentation. In this research, the data analysis used is descriptive analysis with the interactive analysis model from Miles and Huberman.

The results of this research show that: 1) the performance of teachers at SMAN 1 Palopo has increased, teachers are able to design teaching materials well, teachers are able to master and understand teaching materials, are able to use varied methods and teachers are able to understand students. 2) implementation of the principal's transformational leadership in improving teacher performance at SMAN 1 Palopo, among others. ideal/charismatic leadership, can provide the personal appeal of the principal, implementation of inspirational motivation, providing direct encouragement to educators through weekly forum meetings, implementation of intellectual stimulation, principals providing knowledge and insight through MGMP and other training workshops, Implementation Individual consideration, the principal partners with teachers to provide solutions to the problems faced. 3) internal factors that contribute, namely a conducive school environment, adequate facilities and infrastructure, ideal teacher to student ratio. External factors that contribute to the implementation of transformational leadership are support from external agencies and the students' parents.

Keywords: Principal, Transformational Leadership, Teacher Performance.

خلاصة

مدينة بالوبو " أطروحة SMAN 1 هاريانتي، 2024. "تنفيذ القيادة التحويلية في تحسين أداء المعلمين في التربية وعلوم المعلمين، معهد بالوبو الإسلامي الحكومي. بإشراف د. هلال محمود. م.م والسيد. عليم الدين

SMAN 1 Palopo City. تناقش هذه الأطروحة تنفيذ القيادة التحويلية في تحسين أداء المعلمين في أهداف هذا البحث هي: تحديد أداء المعلم، وتنفيذ القيادة التحويلية للمدير في تحسين أداء المعلم، وتحديد العوامل الداخلية والخارجية التي تساهم في تنفيذ القيادة التحويلية للمدير في تحسين أداء المعلم في مدرسة بالوبو. بالوبو. SMAN 1

طريقة البحث المستخدمة هي منهج البحث الوصفي النوعي، باستخدام تقنيات جمع البيانات مثل الملاحظة والمقابلات والتوثيق. في هذا البحث، تحليل البيانات المستخدم هو التحليل الوصفي بنموذج التحليل التفاعلي من مايلز وهوبرمان.

وأصبح المعلمون قادرين على ،SMAN 1 Palopo تظهر نتائج هذا البحث أن: (1) ارتفع أداء المعلمين في مدرسة تصميم المواد التعليمية بشكل جيد، وأصبح المعلمون قادرين على إتقان وفهم المواد التعليمية، وقادرون على استخدام أساليب متنوعة، والمعلمون قادرون على لفهم الطلاب. (2) تنفيذ القيادة التحويلية للمدير في تحسين أداء المعلمين في بالوبو، من بين أمور أخرى. القيادة المثالية / الكاريزمية، يمكن أن توفر الجاذبية الشخصية للمدير، وتنفيذ SMAN 1 التحفيز الملهم، وتوفير التشجيع المباشر للمعلمين من خلال اجتماعات المنتدى الأسبوعية، وتنفيذ التحفيز الفكري، وورش العمل التدريبية الأخرى، والتنفيذ MGMP ومديري المدارس الذين يقدمون المعرفة والبصيرة من خلال الاعتبار الفردي، الشركاء الرئيسيون مع المعلمين لتقديم حلول للمشاكل التي يواجهونها. (3) العوامل الداخلية التي تساهم، وهي البيئة المدرسية المواتية، والمرافق والبنية التحتية الكافية، والنسبة المثالية بين المعلمين والطلاب. العوامل الخارجية التي تساهم في تنفيذ القيادة التحويلية هي الدعم من الوكالات الخارجية وأولياء أمور الطلاب.

الكلمات المفتاحية: مدير المدرسة، القيادة التحويلية، أداء المعلم

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepemimpinan kepala sekolah sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja guru. Karena, seorang kepala sekolah berperan sebagai manajer, supervisor, serta motivator terhadap guru, tercapainya mutu pendidikan serta lulusan bagi peserta didik yang dipengaruhi beberapa faktor, diantaranya adalah kinerja seorang guru, oleh karena itu kepala sekolah harus mampu memiliki jiwa kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru.

Guru adalah seorang tenaga pendidik yang profesional sehingga mempunyai tugas, fungsi, serta peran penting dalam mencerdaskan kehidupan suatu bangsa. Sehingga, untuk bisa disebut sebagai tenaga pendidik profesional antara lain mempunyai keterampilan yang berlandaskan konsep dan teori ilmu pengetahuan, yang berlandaskan filosofis, psikologis, dan sosiologis. Maka Seorang guru harus memiliki kompetensi yang memadai, adapun kompetensi itu mencakup kompetensi profesional, pedagogik, sosial, dan juga personal. Dalam praktiknya, kompetensi tersebut akan membentuk kepribadian guru yang bisa menentukan kualitas pembelajaran serta pembimbingan peserta didik.¹ Oleh karena itu, seorang guru sangat penting dalam membantu dan mendukung kualitas siswa di SMA Negeri 1 Palopo.

Penelitian ini didasarkan pada beberapa argumen. Pertama, subjek yang banyak dikaji dalam pengaplikasian kepala sekolah. Kewajiban kepala sekolah

¹Tiamsa Gultom, 'Penilaian Kinerja Guru Mengenai Profesionalisme Guru Di Smp Negeri 2 Pangaribuan Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2020', *Journal Of Education And Teaching Learning (JETL)*, 2.3 (2020), 29–43 <<https://doi.org/10.51178/jetl.v2i3.66>>.

adalah memberikan arahan kepada guru dan melakukan pembinaan kepada guru dan staf lainnya agar guru dapat memiliki kompetensi yang baik dan efisien dalam proses pembelajaran. Untuk mencapai tujuan pendidikan nasional yang sesuai dengan UU No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional untuk mencapai kegiatan belajar mengajar yang efektif dan efisien, dibutuhkan seorang guru yang berkompentensi dalam lingkup pembelajaran dan bertanggung jawab.² Sehingga, dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu memberikan strategi dalam kinerja guru.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di SMA Negeri 1 Palopo ditemukan bahwa kinerja guru di sekolah tersebut sudah menunjukkan kinerja yang optimal. Hal itu ditandai dengan guru yang masih menggunakan metode yang monoton dalam mengajar. Selain itu guru juga mampu menyiapkan bahan ajar yang kontekstual atau menggunakan perkembangan-perkembangan yang terbaru terkait dengan bidang yang diajarkan dalam pembelajaran. Selain itu, guru-guru memberikan perlakuan yang sama terhadap peserta didik, meskipun tidak semua kondisi peserta didik memiliki karakteristik yang sama, yang seharusnya guru-guru memberikan perlakuan yang sesuai dengan kondisi peserta didik sebagaimana yang telah dimaksud dalam kurikulum merdeka.

Kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting khususnya pada peningkatan kinerja guru. Oleh karena itu, kepemimpinan kepala sekolah pada peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 1 Palopo perlu untuk diteliti khususnya pada peningkatan kinerja guru. Peneliti tertarik untuk menggunakan teori

²Bubun Juhana, 'Perencanaan Pendidikan Pada Madrasah Tsanawiyah Yamisa Soreang Bandung', *As-Salam: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Keislaman*, 1.1 (2018), 31–48 <<http://journal.stai-yamisa.ac.id/index.php/assalam/article/view/10>>.v

kepemimpinan transformasional karena gaya kepemimpinan ini dapat mengidentifikasi suatu perubahan yang diperlukan sehingga dapat membuka peluang bagi perubahan dalam hal ini perubahan kinerja guru menjadi lebih baik. Kepemimpinan transformasional seorang kepala sekolah dapat mengubah performa guru pada peningkatan kinerjanya melalui pemberian stimulus, motivasi, arahan serta bimbingan yang baik pada setiap individu untuk meningkatkan pencapaian pada setiap tugas yang diberikan. Hal ini menjadi dasar peneliti ingin melakukan penelitian terkait “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Pada Peningkatan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Palopo”.

Hal ini menarik diteliti untuk mengetahui bagaimana implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah pada peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 1 Palopo, dan kendala apa yang dialami oleh kepala sekolah pada peningkatan kinerja guru. Untuk menemukan kendala. Faktor internal dan eksternal yang mendukung dan menghambat kepala sekolah pada peningkatan kinerja guru. Selain itu, perlu menemukan strategi apa yang digunakan oleh kepala sekolah pada peningkatan kinerja guru yang di sekolah.

B. Rumusan masalah

Permasalahan pokok penelitian ini adalah bagaimana implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah pada peningkatan kinerja guru di SMA negeri 1 kota palopo. Permasalahan pokok tersebut dijabarkan kedalam beberapa sub masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah kinerja guru di SMA Negeri 1 palopo?
2. Bagaimanakah implementasi kepemimpinan transformasional kepala

sekolah pada peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 1 Palopo?

3. Apa saja faktor internal dan eksternal yang berkontribusi dalam kepemimpinan transformasional kepala sekolah pada peningkatan kinerja guru?

C. Tujuan penelitian

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menemukan, menganalisis, dan mendeskripsikan implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah pada peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 1 Kota Palopo. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk mengungkap informasi yang berkaitan dengan rumusan masalah di atas yaitu :

1. Untuk mengetahui kinerja guru di SMA Negeri 1 palopo.
2. Untuk Mengetahui implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah pada peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 1 Palopo.
3. Untuk mengetahui faktor internal dan eksternal yang berkontribusidalam kepemimpinan transformasional kepala sekolah pada peningkatan kinerja guru.

D. Manfaat penelitian

Manfaat penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Manfaat teoretik, yaitu bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam penerapan ilmu tentang implementasi kepemimpinan kepala sekolah pada peningkatan kinerja guru.
2. Manfaat praktis, yaitu membantu kepala sekolah pada peningkatan kinerja guru selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat berkontribusi positif terhadap

lembaga sekolah/madrasah agar dapat mengantisipasi berbagai persoalan terkait implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah pada peningkatan kinerja guru.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Berdasarkan penelusuran terhadap hasil penelitian terdahulu, diperoleh beberapa masalah yang berkaitan dan dianggap mirip dengan masalah yang akan diteliti yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian Karina Purwanti, Murniati A. R. dan Yusrizal dengan judul “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru pada SMP Negeri 2 Simeulue Timur”. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Karina Purwanti, Murniati A. R. dan Yusrizal, metode penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru pada SMP Negeri 2 Simeulue Timur menunjukkan bahwa fokus utama penelitian Murniati A. R. dan Yusrizal hanya fokus pada strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru dan kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru. Berdasarkan penelitian yang relevan tersebut, terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Dalam penelitian ini memiliki persamaan sama-sama menggunakan Teknik pengumpulan data secara wawancara, observasi dan studi dokumentasi, letak perbedaan penelitian terdapat pada fokus utama masalah yang dikaji, dimana pada penelitian terdahulu diatas berfokus pada strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru dan kebijakan

kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru.

2. Penelitian lain dilakukan oleh Muhammad Hamzah Al Faruq, melakukan penelitian yang mengkaji tentang “Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu guru di SMA Negeri 68 Jakarta ”. Fokus utama penelitian Muhammad Hamzah Al Faruq, berfokus utama nya membahas tentang peran kepala sekolah sebagai konselor dalam upaya meningkatkan profesional guru. Adapun teknik pengumpulan data yaitu dengan menggunakan teknik angket, observasi, dan dookumentasi. Terdapat perbedaan dan persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah penelitian Muhammad Hamzah Al Faruq hanya membahas mengenai peran kepala sekolah sebagai konselor dalam upaya meningkatkan profesional guru. Sedangkan penelitian ini membahas mengenai faktor internal dan eksternal yang berkontribusi dalam kepemimpinan transformasional kepala sekolah pada peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 1 Palopo.

Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan

No.	Nama Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Penelitian yang dilakukan oleh Karina Purwanti, Murniati A. R. dan Yusrizal	Kepemimpinan Kepala Sekolah Pada Peningkatan Kompetensi Guru pada SMP Negeri 2 Simeulue Timur	- Sama-sama menggunakan jenis penelitian dekriptif kualitatif sebagai metode penelitiannya.	- Objek penelitiannya peneliti yaitu di SMA Negeri 1 Palopo sedangkan penelitian Karina Purwanti, Murniati A. R. dan Yusrizal di SMP Negeri 2 Simeulue Timur

2.	Muhammad Hamzah Al Faruq	Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu guru	- Sama-sama meneliti tentang Kepemimpinan transformasional kepala sekolah pada peningkatan mutu guru	- Objek peneliti yaitu di SMA Negeri 1 Palopo sedangkan pada penelitian Muhammad Hamzah Al Faruq di SMA Negeri68 Jakarta.
----	--------------------------	---	--	---

1. Kepemimpinan Transformasional

a. Definisi kepemimpinan transformasional

Ada beberapa definisi kepemimpinan menurut para ahli, Tucker dalam Syafaruddin mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran tertentu.³ Sedangkan menurut Ngalim Purwanto menyatakan bahwa kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk di dalamnya kewibawaan, untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela dan penuh semangat, ada kegembiraan batin serta merasa tidak terpaksa.⁴

Menurut Alimuddin, Kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang

³Karina Purwanti, Murniari AR, and Yusrizal Yusrizal, 'Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Pada Smp Negeri 2 Simeulue Timur', *Jurnal Ilmiah Didaktika*, 14.2 (2019), 390–400 <<https://doi.org/10.22373/jid.v14i2.510>>.

⁴r. Selamat B. Hartanto, 'Kepemimpinan Dalam Manajemen Pendidikan Dr. Selamat B. Hartanto', *Jurnal Intelegensia*, 04.2 (2016), 68–77.

membawa dimensi keduniawian kepada dimensi spiritual (keilahian). Tuhan adalah pemimpin sejati yang mengilhami, mempengaruhi, melayani dan menggerakkan hati nurani hamba-Nya dengan cara yang sangat bijaksana melalui pendekatan etis dan keteladanan. Karena itu kepemimpinan spiritual disebut juga sebagai kepemimpinan yang berdasarkan etika religius. Kepemimpinan yang mampu mengilhami, membangkitkan, mempengaruhi dan menggerakkan melalui keteladanan, pelayanan, kasih sayang dan implementasi nilai dan sifat-sifat ketuhanan lainnya dalam tujuan, proses, budaya dan perilaku kepemimpinan.⁵ Pada penelitian yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan sangatlah penting untuk mempengaruhi pengikut dan peningkatan kinerja bawahan.

Secara etimologi kepemimpinan adalah istilah yang berasal dari kata dasar “pimpin” yang artinya bimbing dan tuntun. Dari “pimpin” lahirlah kata kerja “pemimpin” yang artinya membimbing dan menuntun.⁶ Menurut Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi menjelaskan kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari anggota kelompok. Kepemimpinan dapat diartikan menggunakan beberapa pendekatan antara lain pendekatan sifat, pendekatan tingkah laku, dan pendekatan kontingensi.⁷ Sedangkan menurut Burwash menyebutkan bahwa kepemimpinan unggul setidaknya memiliki

⁵Alimuddin Alimuddin, ‘Kepemimpinan Spiritual’, *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 4.2 (2019), 159–70 <<https://doi.org/10.24256/kelola.v4i2.905>>.

⁶Fitri Wulandari and others, ‘Kepemimpinan Kepala Sekolah Di Era Revolusi Industri 4.0 Dalam Meningkatkan Akreditasi Sekolah’, *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang*, 2019, 308–12.

⁷Nasrun Nasrun, ‘Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru’, *Ilmu Pendidikan: Jurnal Kajian Teori Dan Praktik Kependidikan*, 1.2 (2016), 63–70 <<https://doi.org/10.17977/um027v1i22016p063>>.

delapan atau sembilan dari dua puluh lima kualitas kepemimpinan terbaik. Indikasi kepemimpinan dengan kualitas terbaik adalah: komitmen, visioner, disiplin tinggi, tidak melakukan kesalahan berulang, antusias, berwawasan luas, kemampuan komunikasi tinggi, mampu memajemen waktu, bisa mengelola setiap tekanan, mampu menjadi pendidik bagi bawahannya, empati, berpikir positif, spiritualitas tinggi, dan selalu siap melayani.⁸ Dari beberapa pendapat ahli mengenai definisi kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah seseorang atau individu yang memberikan arahan kepada bawahannya dan memberikan contoh yang baik kepada pengikutnya sesuai dengan apa yang telah ditentukan.

Kepemimpinan transformasional adalah sebuah gaya kepemimpinan yang mengidentifikasi suatu perubahan yang diperlukan, dan membentuk visi yang akan membuka peluang bagi perubahan dan melaksanakan rencana yang diperlukan agar perubahan tersebut terjadi. Ada sejumlah pendapat ahli tentang kepemimpinan transformasional A menurut Hater dan Bass, menyatakan bahwa pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral dan strategis dalam membawa organisasi mencapai tujuannya.⁹ Sementara B Avalo menjelaskan bahwa seluruh efek kepemimpinan transformasional diharapkan akan menciptakan kondisi yang lebih baik bagi pemahaman serta diseminasi visi strategis, misi, dan sasaran-sasaran, serta tingkat penerimaan bawahan. Selain itu, C Burns menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai suatu proses

⁸Nasrun Nasrun, 'Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru', *Ilmu Pendidikan: Jurnal Kajian Teori Dan Praktik Kependidikan*, 1.2 (2016), 63–70 <<https://doi.org/10.17977/um027v1i22016p063>>.

⁹Istikomah Istikomah, 'Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru', *NUR EL-ISLAM: Jurnal Pendidikan Dan Sosial Keagamaan*, 5.2 (2018), 26–53 <<https://doi.org/10.51311/nuris.v5i2.107>>.

yang pada dasarnya “para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi.¹⁰

Pendapat diatas menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dilakukan oleh seorang yang profesional dalam menjalankan tanggung jawabnya yang ditunjuk atau dipercaya untuk memberikan bantuan dalam meningkatkan kinerja guru. berbeda dalam konsep islam, pemimpinnya adalah Allah swt secara langsung. Sebagai hamba (pengawas) tersebut meyakini setiap perbuatannya apapun dikerjakannya diawasi oleh Allah swt. Hal ini sesuai dengan firman Allah swt dalam Qur'an surah. An-Nisa Ayat 59:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ

فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ٥٩

Terjemahnya:

Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”.

Dalam tafsir Muyassar menafsirkan bahwa wahai orang-orang yang beriman kepada Allah dan Rasulnya serta melaksanakan syariatnya, sambutlah perintah-perintah Allah Swt dan janganlah kalian mendurhakainya, dan sambutlah Rasulnya dengan mengikuti kebenaran yang dibawanya, dan taatilah para penguasa kalian dalam perkara selain maksiat kepada Allah. Apabila kalian berselisih paham dalam

¹⁰Yenny Anggraeni and T. Elisabeth Cintya Santosa, ‘Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan’, *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 10.1 (2013), 51–68.

suatu perkara diantara kalian, maka kembalikanlah ketetapan hukumnya kepada kitab Allah Swt dan sunnah Rasulnya, Muhammad Saw bila kalian memang beriman dengan sebenar-benarnya kepada Allah Swt dan hari perhitungan. Mengembalikan persoalan kepada al-Qur'an dan as-sunnah itu adalah lebih baik bagi kalian daripada berselisih paham dan pendapat atas dasar pikiran belaka dan akan akibat dan dampaknya.

Adapun menurut Jansen dalam Via t Murni Mendrofa dkk mengemukakan bahwa ada 4 indikator kepemimpinan transformatif yaitu: 1) Pemimpin yang ideal/karismatik, artinya pemimpin yang dikagumi, dihormati dan dipercaya. 2) Motivasi inspirasional, artinya kemampuan yang dimiliki pemimpin transformasional dalam memotivasi dan menginspirasi karyawannya untuk merasa optimis pada tujuan organisasi dimasa depan. 3) Stimulasi intelektual, artinya perilaku untuk merangsang pemecahan masalah dan pertimbangan yang cermat serta kreatif dari masalah yang dihadapi. 4) Pertimbangan individual. Artinya mencakup pengakuan terhadap kebutuhan karyawan, perhatian secara individu, dan memberikan pelatihan.¹¹

2. Kinerja Guru

a. Definisi Kinerja Guru

Istilah kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, dari kata *performance*. Kata *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. *Performance* berarti prestasi kerja, pencapaian

¹¹Viat Murni Mendrofa, Ayler B. Ndraha, and Yasminar Amaerita Telaumbanua, 'Peran Kepemimpinan Transformasional Di Pt. Cabang Bank Sumut Gunungsitoli Dalam Menjaring Kerjasama Dengan Stakeholder Sebagai Mitra Kerja Pemerintah Di Kota Gunungsitoli', *Emba*, 10.4 (2022), 1517–24.

kinerja, penampilan kerja atau hasil kerja. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kinerja berarti sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja. 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.¹²

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹³ Sedangkan menurut Rachmawati kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.¹⁴

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dalam kaitannya dengan profesi guru, kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kerja yang telah

¹²Muzakki Muzakki and Soni Yuda Ariyanto, 'Manajemen Strategik Dalam Penilaian Kinerja', *NUR EL-ISLAM: Jurnal Pendidikan Dan Sosial Keagamaan*, 6.1 (2019), 171–82<<https://doi.org/10.51311/nuris.v6i1.123>>.

¹³Amalia Rizki and Sandi Eka Suprajang, 'Analisis Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar', *Jurnal Manajemen*, 2.1 (2017), 49–56 <<https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/315>>.

¹⁴Yesmira Syamra, 'Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri Pariwisata Di Kota Padang', *Economica*, 4.2 (2016), 258–68 <<https://doi.org/10.22202/economica.2016.v4.i2.628>>.

ditetapkan selama periode tertentu.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Mangkunegara faktor yang mempengaruhi kinerja guru ada dua yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).¹⁵ Secara psikologis, kemampuan guru terdiri dari kemampuan pengetahuan dan kemampuan keterampilan. Artinya seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan sesuai bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.¹⁶ Oleh karena itu, seorang guru semaksimal mungkin diupayakan mengajar sesuai bidangnya sehingga dapat diperoleh hasil pembelajaran yang efektif dan bermutu.¹⁷

Senada dengan pendapat diatas, Malthis dan Jackson, menambahkan ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan termasuk guru yaitu (1) kemampuan, (2) usaha yang dicurahkan, dan (3) dukungan organisasi. Faktor kemampuan berkaitan dengan bakat dan minat yang dimiliki seseorang.¹⁸ Berbeda dengan pendapat Malthis dan Jackson, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru menurut Barnawi & Arifin, dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal kinerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri

¹⁵Chandra Febriansyah; Lukmansyah, Dian; Hartanto, Rudi; Kurniawan, 'Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Profesional Dalam Kompetensi Global', *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan*, 2016, 570–77.

¹⁶Iratna Dewi and Dadan Suryana, 'Analisis Evaluasi Kinerja Pendidik Pendidikan Anak Usia Dini Di PAUD Al Azhar Bukittinggi', *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4.2 (2020), 1051 <<https://doi.org/10.31004/obsesi.v4i2.465>>.

¹⁷Dewi Kartini and Muhammad Kristiawan, 'Pengaruh Tunjangan Profesi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru', *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6.1 (2019), 25–33 <<https://doi.org/10.24246/j.jk.2019.v6.i1.p25-33>>.

¹⁸Febriansyah; Lukmansyah, Dian; Hartanto, Rudi; Kurniawan.

guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, seperti kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan dan latar belakang keluarga. Sedangkan faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, seperti gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan.¹⁹

Selain daripada itu ada dua faktor yang sangat mempengaruhi kinerja guru adalah (1) kurangnya kesadaran diri dari seorang guru sehingga dapat mempengaruhi kinerja dan performa dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (2) kurangnya pengetahuan guru dalam menggunakan media pembelajaran sehingga dapat menghambat proses pembelajaran yang efektif dan efisien.

c. Indikator Kinerja Guru

Seorang guru dikatakan berhasil mengelolah kelas, apabila memenuhi indikator-indikator sebagai berikut:²⁰

- 1) Menguasai dan memahami bahan ajar secara baik, menyukai apa yang diajarkannya dan menyukai mengajar sebagai sebuah profesi.
- 2) Memahami peserta didik, pengalaman, kemampuan dan prestasinya dan mendorong peserta didiknya untuk memperoleh hasil yang lebih baik.
- 3) Menggunakan metode yang bervariasi dalam mengajar dan mampu mengeliminasi bahan-bahan yang kurang penting dan kurang dimengerti.

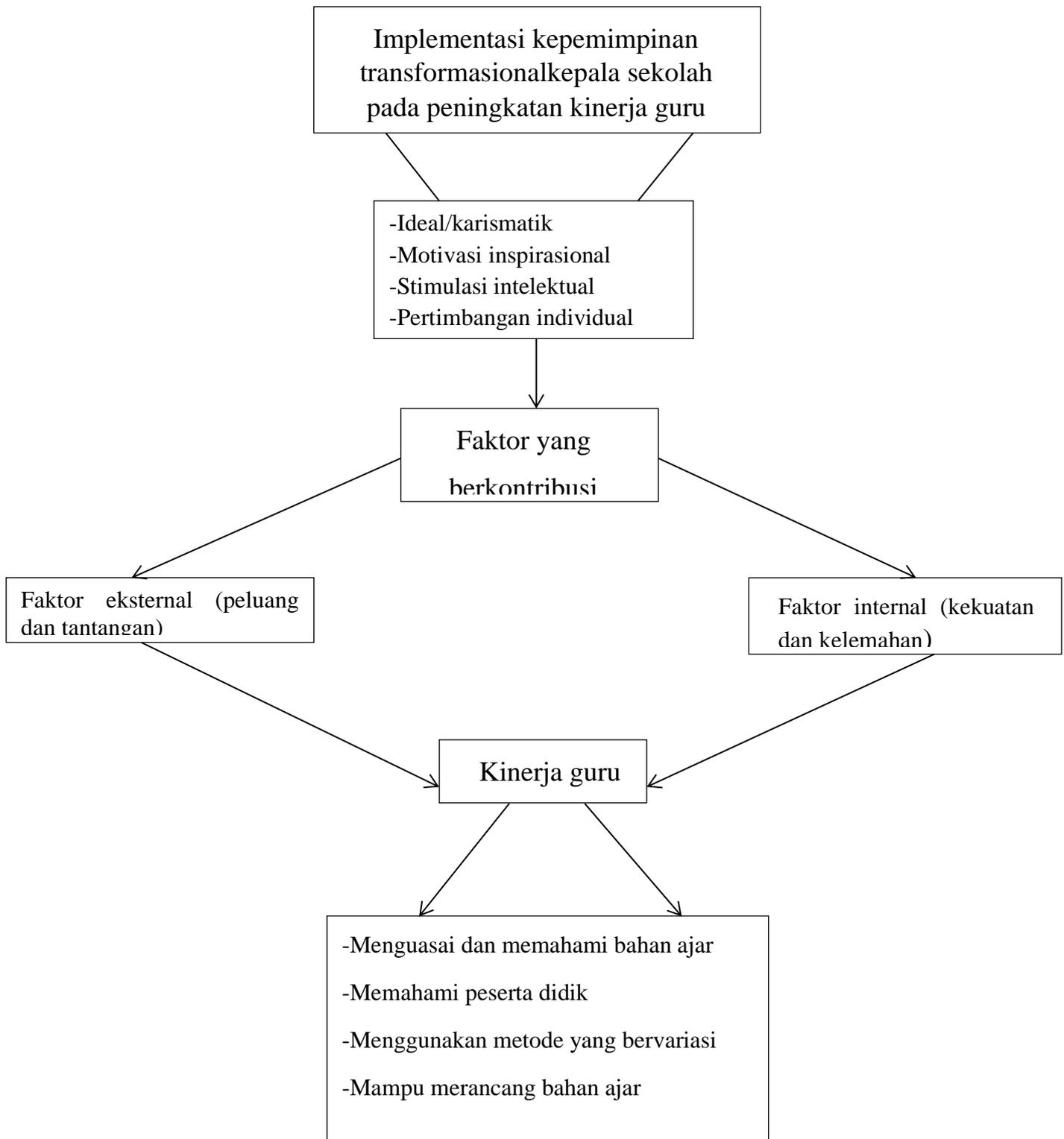
¹⁹Arif Mudhakhir, 'Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di SMK PGRI 2 Ponorogo Tahun Pelajaran 2018/2019', *Diss. Perpustakaan IAIN Ponorogo*, 2019.

²⁰Mulyasa dalam Muhamad Sholeh, 'Keefektifan Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru', *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 1.1 (2017), 41 <<https://doi.org/10.26740/jdmp.v1n1.p41-54>>.

4) Guru mampu merancang bahan ajar.

B. Kerangka Pikir

Dari banyaknya penelitian terkait kepemimpinan transformasional kepala sekolah merupakan faktor penting yang berpengaruh dalam kinerja guru. Peningkatan kinerja guru bisa saja terjadi ketika kepemimpinan transformasional kepala sekolah sudah berjalan efektif. Akan tetapi, pelaksanaan kinerja guru belum sepenuhnya terlaksana. Berbagai faktor internal dan eksternal yang berkontribusi pada peningkatan kinerja guru. Maka dari itu, dibutuhkan implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah pada peningkatan kinerja guru.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

1. Pendekatan Penelitian.

Pada penelitian ini, peneliti akan menggunakan pendekatan penelitian deskriptif kualitatif, dimana data yang diperoleh terkait hasil analisis implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah pada peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 1 Palopo. Digambarkan secara rinci berdasarkan hasil yang diperoleh dari sumber data penelitian yang dijabarkan secara deskriptif. Penelitian ini termasuk jenis penelitian lapangan dengan format desain deskriptif kualitatif dengan tujuan untuk mengungkap makna yang ada dibalik fenomena realitas sosial.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan dengan pendekatan deskriptif kualitatif, penelitian deskriptif kualitatif bertujuan untuk membentuk teori substantif berdasarkan konsep-konsep yang muncul dari data empiris.²¹

Penelitian ini mengumpulkan informasi mengenai status atau gejala yang ada, tanpa menguji hipotesis tertentu, melainkan hanya menggambarkan keadaan variabel gejala atau keadaan tersebut.²²

Penelitian kualitatif menjelaskan fenomena dengan sedalam-dalamnya

²¹Margono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Jakarta: PT Rineka cipta,2000). 35

²² Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000). 309

melalui pengumpulan data yang lebih kepada kualitas bukan kuantitas data. Sehingga penelitian kualitatif dilaksanakan dengan tujuan untuk membangun pengetahuan melalui pemahaman dan penemuan (*meaning and discovery*).

Penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan segala sesuatu yang berkaitan dengan implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah pada peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 1 Palopo. Dalam penelitian ini peneliti lah yang menjadi instrumen kunci.

B. Fokus Penelitian

Penelitian ini berfokus pada implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah pada peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 1 Palopo. Fokus utama tersebut dijabarkan kedalam beberapa sub fokus penelitian, sebagai berikut:

Tabel 3.2 Sub Fokus Penelitian

No	Fokus Penelitian	Deskripsi Fokus
1.	Kinerja guru di SMA Negeri 1 palopo	Memahami hubungan secara baik terhadap siswanya menyukai mengajar sebagai sebuah profesi Mengikuti perkembangan siswa Mendorong siswanya agar menjadi lebih baik
2.	Faktor internal dan external yang berkontribusi dalam kepemimpinan transformasional kepala sekolah pada peningkatan kinerja guru	Faktor internal (kekuatan dan kelemahan) Faktor eksternal (peluang dan tantangan)

3. Implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah pada peningkatan kinerja guru di sekolah SMA Negeri 1 Palopo	Pembaharu Memberi teladan Mendorong kinerja bawahan Mengharmonisasika lingkungan kerja Memberdayakan bawahan Mampu menghadapi situasi rumit
---	--

C. Definisi Istilah

Dalam penelitian ini, yang dimaksud dengan:

1. Kepemimpinan transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seseorang atau pemimpin (*leadership*) mengidentifikasi perubahan yang diperlukan dan menyusun visi dan misi untuk membuka jalan bagi perubahan yang telah direncanakan. Adapun indikator kepemimpinan transformasional yaitu: pembaharu, memberi teladan, mendorong kinerja bawahan, mengharmoniskan lingkungan kerja, memberdayakan bawahan, dan mampu menghadapi situasi yang rumit.

2. Kinerja guru

Kinerja guru adalah seorang atau individu yang telah menghasilkan suatu pencapaian sebagai hasil dari usaha yang telah dilakukan sehingga dapat dikatakan bahwa prestasi yang dimiliki sebagai seorang guru, dan kinerja guru juga dapat dikatakan sebagai sebuah pencapaian yang telah dilakukan terhadap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Adapun indikator yang harus dicapai seorang guru agar dapat dikatakan berhasil yaitu dapat menguasai atau memahami hubungan secara baik kepada siswanya, menyukai mengajar sebagai sebuah profesi, mengikuti

perkembangan siswa, dan mendorong siswanya agar menjadi lebih baik.

D. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan fenomenologi di lapangan, artinya dalam penelitian ini peneliti akan melakukan wawancara mendalam terkait fenomena-fenomena yang ada di sekolah terkait implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah pada peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 1 Palopo, adapun langkah-langkah yang digunakan yaitu pernyataan masalah, identifikasi masalah, pemilihan perancangan prosedur, pengumpulan data dan analisis data.

E. Data dan Sumber Data

Sebuah penelitian, sumber data merupakan hal yang paling menentukan validitas serta kualitas dari sebuah tulisan ilmiah tersebut. Menurut Uma dan Roger, sumber data dapat diklasifikasikan kedalam 2 kategori, yaitu sumber data primer dan sekunder. Sumber data primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari tangan pertama, sedangkan sumber data sekunder merupakan informasi berupa data yang dikumpulkan melalui sumber-sumber yang sudah ada.²³ Adapun data primer pada penelitian ini adalah Kepala Sekolah, guru, dan staff. Sedangkan data sekunder atau biasa dikenal dengan data pendukung merupakan data kedua yang didapatkan dalam penelitian ini berupa dokumentasi terkait bukti-bukti yang dapat dijadikan data pendukung analisis kepemimpinan transformasional kepala sekolah, sehingga data itu untuk melengkapi atau menguatkan hasil yang diperoleh melalui wawancara pada sumber data primer.

²³Uma Sekaran and Roger Bougie, *Metode Penelitian Untuk Bisnis (Pendekatan Pengembangan Keahlian)*, 6th ed. (Jakarta Selatan: Penerbit Salemba Empat, 2019), 130.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri yang bertindak sebagai instrumen melakukan analisis terhadap data yang diambil melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan tiga cara yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Pengumpulan data merupakan salah satu hal utama yang harus dilakukan oleh seorang peneliti, pada penelitian kualitatif peneliti bertindak sebagai instrumen kunci.

1. Observasi.

Teknik Observasi yaitu teknik untuk mendapatkan data tentang fakta/kegiatan sesuai fokus penelitian. Observasi dapat dilakukan secara terfokus (jika didasarkan pada teori tertentu) dan secara menyebar (jika ingin menemukan data substantif). Observasi dapat dilakukan secara terselubung, terbuka atau gabungan keduanya.

2. Wawancara

Wawancara yaitu proses interaksi dan komunikasi verbal dengan tujuan memperoleh informasi penting yang diinginkan. teknik untuk mendapatkan data tentang fakta/kegiatan sesuai fokus penelitian melalui komunikasi lisan dalam bentuk terstruktur (diarahkan secara ketat), semi terstruktur (diarahkan tapi bisa muncul pertanyaan baru secara spontan), atau tak terstruktur (fokus pada pokok masalah tanpa terikat pada format tertentu secara ketat).

3. Dokumentasi.

Teknik catatan lapangan/memo analitik: pengambilan data melalui observasi digabungkan dengan wawancara partisipatoris. Agar tidak kehilangan jejak, perlu memuat memo sebagai dasar pemberian pemaknaan. Teknik studi dokumentasi yaitu pengumpulan data melalui studi atau arsip, berupa teks, rekaman audio atau audio visual.

H. Pemeriksaan Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif, data yang dapat dinyatakan kredibel harus memenuhi syarat yang menyatakan harus terdapat persamaan antara apa yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.²⁴ Data penelitian yang diperoleh melalui kegiatan pengumpulan data tidak secara otomatis diterima. Peneliti harus menguji dan memastikan keabsahan data tersebut agar temuan penelitiannya dapat dipertanggungjawabkan. Dasar dari uji keabsahan data penelitian adalah menjawab pertanyaan penelitian, yaitu bagaimana peneliti dapat meyakinkan audiens bahwa temuan peneliti memiliki nilai dan kegunaan, argumen apa yang diajukan oleh peneliti, kriteria apa yang digunakan, dan pertanyaan apa yang akan dijawab melalui penelitian tersebut. Oleh karena itu, peneliti melakukan uji konfirmabilitas dan kredibilitas sebagai dasar dalam menguji keabsahan data penelitian untuk mempertanggungjawabkan hasil penelitian.

1. Konfirmabilitas

Menguji konfirmabilitas berarti menguji hasil penelitian dikaitkan dengan

²⁴ Fakhira Arfiani Putri, loc.cit.: 58.

proses yang dilakukan, dalam arti bahwa bila hasil penelitian merupakan fungsi dari proses penelitian yang dilakukan, maka penelitian tersebut telah memenuhi standar konfirmabilitas. Dalam penelitian ini, untuk menjaga objektivitas peneliti dilakukan melalui pengamatan secara tekun, metode pengumpulan data yang bervariasi, serta analisis data sesuai dengan konteksnya. Melalui pengamatan yang tekun, penggunaan metode yang bervariasi dalam pengumpulan data, serta melakukan analisis data secara kritis dengan berbagai persepsi diharapkan dapat ditemukan data yang sesuai dan dapat dipercaya.

2. Kredibilitas

Kredibilitas merupakan ukuran kebenaran data yang dikumpulkan selama pelaksanaan penelitian. Kredibilitas dapat dicapai dengan melakukan triangulasi melalui *cross-check* untuk menguji keabsahan data penelitian.

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain, di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Untuk menguji tingkat kredibilitas dan validasi data, peneliti memeriksa data dari sumber yang berbeda dengan cara dan waktu yang berbeda. Teknik triangulasi ini dapat dilakukan dengan cara yang berbeda-beda, seperti wawancara, observasi, dan dokumen. Triangulasi ini selain digunakan untuk mengecek kebenaran data juga dilakukan untuk memperkaya data. Selain itu, triangulasi juga dapat berguna untuk menyelidiki validasi tafsiran peneliti terhadap data, karena itu triangulasi bersifat reflektif.²⁵ Teknik triangulasi terdiri atas tiga komponen, yaitu:

²⁵ Bachtiar, *Mendesain Penelitian Hukum*, (Yogyakarta: Deepublish, 2021), 117.

a. *Triangulasi sumber*, yaitu dilakukan dengan cara mengecek dan memeriksa data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber data untuk menarik kesimpulan. Untuk menguji keabsahan data, maka data yang telah diperoleh dapat diolah dan diuji kembali.

b. *Triangulasi teknik*, yaitu menguji kredibilitas data menggunakan teknik yang berbeda untuk memeriksa data dari sumber yang sama. Hal ini dilakukan untuk memastikan kebenaran data, jika ditemukan data yang berbeda maka peneliti akan berdiskusi lebih lanjut kepada sumber data mana yang dianggap benar, atau mungkin semua benar dengan sudut pandang yang berbeda.

c. *Triangulasi waktu*, pemeriksaan ulang terhadap data yang dilakukan di lain waktu atau dalam situasi yang berbeda melalui wawancara, observasi dan atau teknik lain untuk menguji kredibilitas data. Jika hasil pengujian menghasilkan data yang berbeda, maka perlu dilakukan secara berulang-ulang hingga sampai ditemukan kepastian datanya.

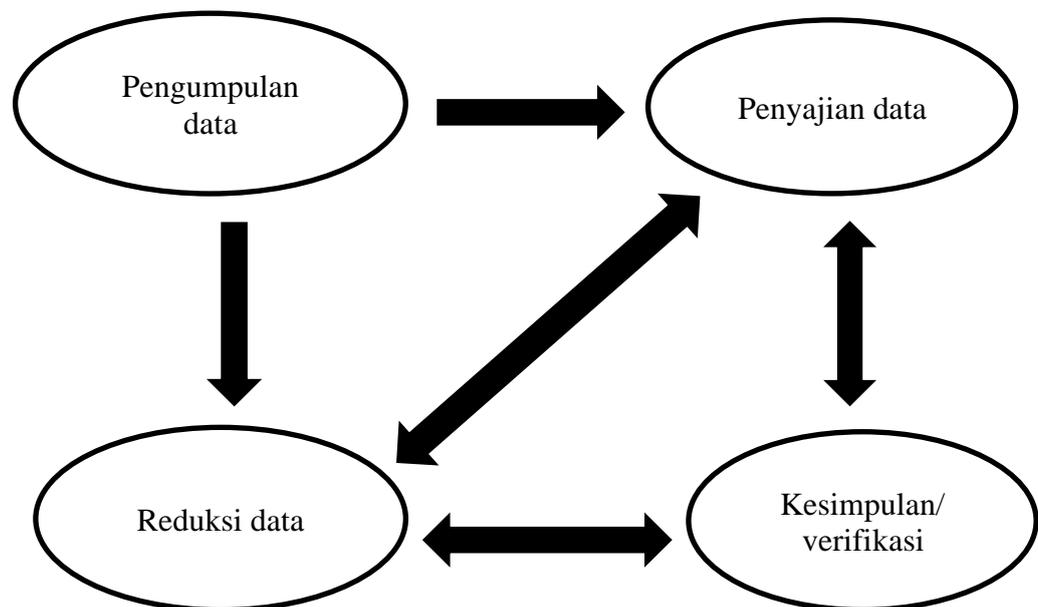
I. Teknik Analisis Data

Dalam rangka menjawab rumusan masalah yang ditetapkan penulis, maka analisis data yang dipakai dalam penulisan ini mengacu pada beberapa tahapan, yang dijelaskan Miles dan Huberman dalam Sugiyono.²⁶

1. Pengumpulan data baik dilakukan melalui observasi langsung dilapangan kemudian wawancara mendalam terhadap informasi untuk memperoleh data yang diharapkan.

²⁶Sugiyono, “*Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif, Dan R&D*” (Bandung: Alfabeta, 2015),270.

2. Reduksi data adalah suatu bentuk analisis data yang akan dipertajam, digolongkan, mengarahkan, dan membuang data/informasi yang tidak penting, sehingga bisa menarik kesimpulan yang akan diambil.
3. Penyajian data adalah suatu kegiatan menghimpun setiap informasi yang didapat baik dalam bentuk teks maupun wawancara agar dapat dipahami dan dianalisis sesuai dengan tujuan penelitian.
4. Tahapan akhir ialah penarikan kesimpulan. Hal ini dilakukan untuk verifikasi kembali catatan data diperoleh. Dengan menggunakan deskriptif kualitatif yaitu menganalisa data dan menguraikan dengan penjelasan sesuai dengan konsep yang mendukung pembahasan kemudian akan diperoleh kesimpulan.



Gambar 3.2 Analisis Interaktif Huberman dan Miles (1994)

BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Deskripsi Data

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Sejarah SMAN 1 Palopo

Pencetus pertama untuk mendirikan SMA di Palopo ialah bapak Andi Muhammad (Kepala Kejaksaan Negeri Palopo), pada saat itu dengan mendirikan staf tenaga kerja kejaksaan pada waktu itu, turut secara aktif dalam membina/memperjuangkan berdirinya SMA ini. Bahkan atas inisiatif beliau lah terbentuk pula yayasan bernama “yayasan panitia pemerintah dan pengurus SMA Palopo. Pada tanggal 3 september 1956 yayasan panitia mengadakan pertemuan untuk membicarakan “usaha pengumpulan dana” dalam mendirikan gedung persiapan SMA Negeri Palopo. Pada tanggal 12 Januari 1957 panitia di Masamba dibentuk. Pada tanggal 4 September 1957 hari senin jam 09:00. Peresmian dibukanya SMA Palopo, dengan siswa 49 orang jurusan C. guru sejumlah 13 orang. Pemimpin sementara ialah bapak S. Pandin, wakil kepala sekolah ialah Karel Anggi dan Guru-guru SMA Palopo. Tanggal 1 Agustus 1960 tentang SK Menteri pendidikan dan kebudayaan No. 328/SK/B III/1960 SMA persiapan Negeri Palopo, di Negerikan.

b. Visi dan Misi SMAN 1 Palopo

1. Visi

Unggul dalam mutu, Berkualitas dalam imtaq. Teladan dalam Berbudaya dan Berwawasan Lingkungan dan Global.

2. Misi

- a) Mengoptimalkan pembelajaran untuk mendorong peningkatan mutu peserta didik.
- b) Membina dan mendorong semangat berkompetensi warga sekolah baik dalam bidang akademik maupun non akademik.
- c) Mengupayakan terciptanya kultur sekolah yang bernuansa religius.
- d) Menciptakan lingkungan sekolah yang bersih, asri sehat dan aman.
- e) Mengoptimalkan upaya kemampuan peserta didik berkompetensi masuk ke perguruan tinggi negeri dan perguruan tinggi di luar negeri.

c. Sarana dan Prasarana di SMAN 1 Palopo

Mengenal lokasi sekolah, Gedung sekolah, ruang sekolah, kantor, dan fasilitas lainnya.

1. Nama dan lokasi sekolah

- Nama sekolah : UPT SMA Negeri 1 Palopo
- Alamat sekolah : Jl. Andi Pangeran No. 4. Kec. Wara. Kota Palopo.
- Luas tanah : 12.220 m²

2. Gedung sekolah

Sarana dan prasarana yang dimiliki SMA Negeri 1 Palopo bisa dikatakan sudah memadai dalam proses mengajar. Adapun sarana dan prasarana yang ada di SMA Negeri 1 Palopo adalah sebagai berikut:

No	Jenis Ruangan, Laboratorium, dll	Keadaan	
		Baik	Rusak
1	X IPA 1	BAIK	
2	X IPA 2	BAIK	
3	X IPA 3	BAIK	
4	X IPA 4	BAIK	
5	X IPA 5	BAIK	
6	X IPA 6		RUSAK BERAT
7	X IPA 7		RUSAK BERAT
8	X IPS 1	BAIK	
9	X IPS 2	BAIK	
10	X IPS 3		RUSAK RINGAN
11	X IBB	BAIK	
12	XI IPA 1		RUSAK SEDANG
13	XI IPA 2		RUSAK SEDANG
14	XI IPA 3	BAIK	
15	XI IPA 4	BAIK	
16	XI IPA 5	BAIK	
17	XI IPA 6	BAIK	
18	XI IPA 7	BAIK	
19	XI IPS 1	BAIK	
20	XI IPS 2		RUSAK SEDANG
21	XI IPS 3		RUSAK SEDANG
22	XI IBB	BAIK	
23	XII IPA 1	BAIK	
24	XII IPA 2	BAIK	
25	XII IPA 3	BAIK	
26	XII IPA 4	BAIK	
27	XII CAMB 1	BAIK	
28	XII CAMB 2	BAIK	
29	XII IPS 1		RUSAK BERAT
30	XII IPS 2		RUSAK BERAT
31	XII IPS 3	BAIK	
32	XII IPS 4	BAIK	

33	Ruang BK	BAIK	
34	Ruang Gudang		RUSAK BERAT
35	Ruang Guru	BAIK	
36	Musholla	BAIK	
37	Ruang Kepala Sekolah	BAIK	
38	Ruang Wakil Kepala Sekolah	BAIK	
39	Ruang Tata Usaha	BAIK	
40	Ruang Osis		RUSAK SEDANG
41	Ruang Perpustakaan		RUSAK SEDANG
42	Lab. Kimia		RUSAK SEDANG
43	Lab. Fisika		RUSAK SEDANG
44	Lab. Komputer 1		RUSAK RINGAN
45	Lab. Komputer 2		RUSAK RINGAN
46	Lab. Bahasa		RUSAK BERAT
47	Pagar	BAIK	
48	Lapangan Basket	BAIK	
49	Lapangan Takraw	BAIK	
50	Lapangan Upacara	BAIK	
51	Lapangan Parkir		RUSAK RINGAN
52	WC Ruang Guru	BAIK	
53	WC TU		RUSAK RINGAN
54	Lab. Biologi		RUSAK SEDANG
55	WC Siswa 1		RUSAK RINGAN
56	WC Siswa 2		RUSAK RINGAN
57	WC Siswa 3	BAIK	
58	WC Siswa 4	BAIK	
59	WC Siswa 5		RUSAK RINGAN
60	WC Siswa 6		RUSAK RINGAN
61	WC Siswa 7		RUSAK BERAT
62	WC Siswa 8		RUSAK BERAT
63	WC Siswa 9		RUSAK BERAT
64	WC Siswa 10		RUSAK BERAT
65	WC Siswa 11	BAIK	
66	WC Siswa 12	BAIK	
67	WC Siswa 13	BAIK	

d. Keadaan Guru dan Tenaga Kependidikan

Guru atau pendidik merupakan salah satu komponen pendidikan yang wajib dimiliki dalam dunia pendidikan. Dalam hal ini guru mempunyai

peranan yang sangat penting dalam pembangunan pendidikan, karena dalam kegiatannya guru merupakan pengelola proses belajar mengajar di kelas. Guru sering kali diartikan sebagai orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan peserta didik dengan berupaya mengembangkan potensi seluruh peserta didik (fitrah), baik potensi kognitif, potensi produktif, maupun potensi psikomotorik.

Dalam ruang lingkup pendidikan, guru merupakan faktor yang harus ada dan perlu diperhatikan. Tanpa komponen-komponen tersebut, sekolah menengah pertama tidak akan ada. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa komponen ini merupakan simbol dari keberadaan tingkat sekolah menengah pertama. Adapun dibawah ini terdapat tabel yang menjelaskan tentang jumlah keadaan dari guru SMAN 1 Palopo sebagai berikut:

Tabel 4.2 Jumlah Guru SMAN 1 Palopo

No	Golongan	Jumlah
1	ASN Guru	50
2	PPPK Guru	16
3	Non ASN Guru	5
4	ASN Pegawai	5
5	Non ASN Pegawai	9
	Total	85

Sumber: Tata Usaha SMAN 1 Palopo

Tabel 4.3 Jumlah Tenaga Kependidikan SMA Negeri 1 Palopo

No	Golongan	Jumlah
1.	PNS	50
2.	Honorar	5
	Total	55

Sumber: Tata Usaha SMAN 1 Palopo

Jumlah guru di SMAN 1 Palopo sebanyak 85 orang, terdiri dari 50 guru PNS, 16 guru P3K, dan 14 guru honorar. Kemudian tenaga kependidikan di SMA Negeri 1 Palopo berjumlah 32 orang yang terdiri dari 50 orang PNS dan 5 orang honorar.

e. Keadaan Peserta Didik

Peserta didik adalah orang atau peserta didik yang sedang mencari ilmu yang berusaha mengembangkan diri dalam suatu jenjang pendidikan, baik pendidikan formal maupun pendidikan nonformal.²⁷

Tabel 4.4 Jumlah Peserta Didik

No	Tingkat/Kelas	L	P	Jumlah
	X	155	240	395
	XI	168	262	430
	XII	159	242	401
	Total	482	744	1.226

Sumber: Tata Usaha SMAN 1 Palopo

Jumlah seluruh peserta didik kelas X dan XI di SMA Negeri 1 Palopo

²⁷M A Muiz, M H Ginanjar, and..., 'Implementasi Manajemen Peserta Didik dalam Meningkatkan Akhlak dan Prestasi Belajar di Mtss Terpadu Yapisa Megamendung...', *Cendikia Muda* ..., 2023, 99–112
<<http://www.jurnal.staialhidayahbogor.ac.id/index.php/cendikia/article/view/4146%0Ahttp://www.jurnal.staialhidayahbogor.ac.id/index.php/cendikia/article/viewFile/4146/1519>>.

sebanyak 825 peserta didik. Diantaranya kelas X terdiri dari 12 kelas diantaranya X Andalas sebanyak 36 peserta didik, X Bacan sebanyak 36 peserta didik, X Batam sebanyak 36 peserta didik, X Borneo 36 peserta didik, X Celebes sebanyak 36 peserta didik, X Flores sebanyak 36 peserta didik, X Halmahera sebanyak 36 peserta didik, X Java sebanyak 36 peserta didik, X Wakatobi sebanyak 36 peserta didik, X Wisanggeni sebanyak 36 peserta didik, X Yandena sebanyak 35 peserta didik. Kemudian untuk kelas XI terdiri dari 13 kelas diantaranya kelas XI Lamarck sebanyak 36 peserta didik, XI sebanyak BJ. Habibie 36 peserta didik, XI Avicenna sebanyak 35 peserta didik, XI Demitry sebanyak 36 peserta didik, XI Einstein sebanyak 34 peserta didik, XI Alwakarizmi sebanyak 36 peserta didik, XI Newton sebanyak 34 peserta didik, XI Galileo sebanyak 36 peserta didik, XI Batara Guru sebanyak 20 peserta didik, XI Hasanuddin sebanyak 35 peserta didik, XI Napoleon sebanyak 29 peserta didik, XI Sawerigading sebanyak 35 peserta didik, XI Alfarabi sebanyak 27 peserta didik.

B. Deskripsi Data

1. Kinerja guru di SMAN 1 Palopo

Kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan tindak lanjut hasil pembelajaran.²⁸ Ukuran dalam menilai kinerja seorang guru dinilai dari tugas dan tanggung jawabnya dimana

²⁸Komang Sukerti and Ni Ketut Sudianing, 'Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Smp Negeri 3 Singaraja', *Locus*, 15.1 (2023), 106–20 <<https://doi.org/10.37637/locus.v15i1.1241>>.

guru merupakan elemen penting dalam keberhasilan pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru menjadi indikator penting akan terciptanya proses pembelajaran yang efektif dan efisien. Untuk itu peneliti melakukan wawancara dengan kepala SMAN 1 Palopo mengenai hal itu sebagai berikut.

Berangkat dari teori tersebut kemudian peneliti melakukan wawancara dengan narasumber yang bersangkutan dalam hal ini kepala SMAN 1 Palopo bapak Syukur, S.Pd., M.Si yang menjelaskan bahwa:

“Kinerja guru di SMAN 1 Palopo. Diharuskan mampu melewati tahap seleksi yang dilaksanakan oleh pemerintah untuk menjadi seorang guru yang profesional, tak hanya itu guru diwajibkan dan mengembangkan visi misi sekolah yang berpusat kepada murid dan menerapkan kebhinekaan, motivator, contoh teladan bagi peserta didik. Dan pastinya ada 4 komponen yang harus dicapai seorang guru dalam kinerjanya Menguasai dan memahami bahan ajar, Memahami peserta didik, Menggunakan metode yang bervariasi, Mampu merancang bahan ajar”.²⁹

Berdasarkan dari hasil wawancara dengan kepala sekolah SMAN 1 Palopo di atas memberikan penjelasan bahwa, guru harus melalui beberapa tahap seleksi agar menjadi seorang guru dan dikatakan sebagai kinerja guru. Selain itu kinerja guru memiliki beberapa indikator penting dalam menunjang keberhasilan Pendidikan yaitu: Menguasai dan memahami bahan ajar, Memahami peserta didik, Menggunakan metode yang bervariasi, Mampu merancang bahan ajar.

Berdasarkan hasil penelitian yang ditemukan di lapangan, kinerja guru memiliki beberapa peranan penting dalam keberhasilan Pendidikan di SMAN 1 Palopo.

²⁹Syukur, “Kepala SMA Negeri 1 Palopo , ‘Wawancara’ Di SMA Negeri 1 Palopo 29 Agustus 2024.

a) Guru Mampu Menguasai dan Memahami Bahan Ajar di SMAN 1 Palopo

Pada saat ini di SMAN 1 Palopo dihadapi oleh tenaga pendidik yang sangat berperan penting dalam kualitas pendidikan. Oleh karena itu, pentingnya guru menguasai materi pembelajaran dan memahami metode-metode bahan ajar yang sesuai dengan kondisi belajar peserta didik. Selain menguasai materi pembelajaran, seorang guru juga harus menguasai metode yang akan mereka gunakan dalam proses kegiatan belajar dan menyiapkan alat serta media pembelajaran dengan lengkap supaya proses kegiatan pembelajaran menjadi lebih menyenangkan.³⁰

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah SMAN 1 Palopo di atas memberikan penjelasan bahwa,

“Guru yang profesional seharusnya mempersiapkan menguasai dan memahami bahan ajar nya, guru di SMAN 1 Palopo ini diwajibkan mampu menguasai bahan ajar agar supaya dapat memudahkan proses pembelajaran di ruang kelas”.³¹

Senada dengan hasil wawancara guru SMAN 1 Palopo ibu Ria Irawati, ST.,M.Pd menyatakan bahwa,

“Di SMAN 1 Palopo ini menggunakan kurikulum merdeka, jadi di sekolah kita ini membentuk KOMBEL (Komunitas Belajar) disinilah kita membahas tentang bagaimana cara merumuskan TP (Tujuan Pembelajaran), analisis TP, dan merumuskan modul pembelajaran. Jadi dalam merumuskan menguasai dan memahami bahan ajar itu melalui komunitas belajar yang diadakan 2 kali pertemuan dalam 1 bulan”.³²

³⁰Muh. Ilyas Ismail, ‘Kinerja Dan Kompetensi Guru Dalam Pembelajaran’, *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, 13.1 (2010), 44–63 <<https://doi.org/10.24252/lp.2010v13n1a4>>.

³¹Syukur, “Kepala SMA Negeri 1 Palopo , ‘Wawancara’ Di SMA Negeri 1 Palopo 29 Agustus 2024.

³²Ria Irawati, “Guru SMA Negeri 1 Palopo , ‘Wawancara’ Di SMA Negeri 1 Palopo 3 September 2024.

Hal serupa juga disampaikan oleh Ibu Rahmawati Syamsuddin S.Pd selaku guru di SMAN 1 Palopo menyatakan bahwa,

“Sebagai seorang guru di SMAN 1 Palopo kami diharuskan untuk menguasai dan memahami bahan ajar karena, tugas kami sebagai seorang guru memberikan pembelajaran kepada peserta didik dan mengoptimalkan kompetensi kami melalui komunitas belajar sehingga, dalam merumuskan modul pembelajaran kepala sekolah memberikan arahan untuk selalu merujuk kepada visi misi sekolah agar tercapainya tujuan suatu proses pembelajaran yang eksetivitas di kelas”.³³

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa guru yang mampu menguasai dan memahami bahan ajar sangat berperan penting dalam menunjang keberhasilan proses pembelajaran di dalam kelas. Upaya perkembangannya kinerja gurumemerlukan hubungan sosial dan dukungan kolaboratif dari berbagai sektor salah satunya seorang kepala sekolah perlu memberikan dukungan dan support kepada pendidik agar upaya membangun kinerja guru yang lebih baik.

Guru Mampu Memahami peserta didik

Kinerja guru di SMAN 1 Palopo saat ini jauh lebih baik dan banyak menciptakan perubahan-perubahan baru yang lebih baik dari sebelumnya khususnya di sekolah ini yang berkaitan dengan memahami peserta didik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah SMAN 1 Palopo memberikan penjelasan bahwa,

“Iya alhamdulillah kebetulan di SMAN 1 Palopo ini sudah dua tahun menggunakan kurikulum merdeka, dan alhamdulillah karena kami sudah melakukan beberapa bimtek dan workshop tentang kurikulum merdeka karena untuk memahami peserta didik perlu guru-guru

³³Rahmawati, “Guru SMA Negeri 1 Palopo , ‘Wawancara’ Di SMA Negeri 1 Palopo 3 September 2024.

pahami disetiap kebutuhan peserta didik, olehnya itu guru harus mampu dan profesional dalam proses pembelajaran karena setiap peserta didik atau murid memiliki karakter kepribadian yang berbeda-beda”.³⁴

Senada dengan hasil wawancara guru SMAN 1 Palopo ibu Ria Irawati, ST.,M.Pd. mengatakan bahwa,

“Strategi kami selaku seorang guru dalam memahami peserta didik kami akan melakukan observasi untuk beradaptasi dan memahami peserta didik lalu merumuskan langkah-langkah strategi yang nantinya kami lakukan”.³⁵

Hal serupa juga disampaikan oleh Ibu Rahmawati Syamsuddin, S.Pd. selaku guru di SMAN 1 Palopo menyatakan bahwa,

“di sekolah ini guru itu harus memahami karakter peserta didik karena, jumlah peserta didik di SMAN 1 Palopo ini memiliki karakter yang berbeda-beda sehingga, kami selaku guru atau tenaga kependidikan selalu membahas permasalahan ini di komunitas belajar dan bimtek, disitulah kami melakukan evaluasi dengan kepala sekolah agar memberikan solusi yang baik dalam memahami peserta didik, kami sebagai seorang guru juga di haruskan untuk profesional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang guru”.³⁶

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di SMAN 1 Palopo di haruskan memahami peserta didik, dengan dukungan dari kepala sekolah yang memberikan fasilitas kepada guru yaitu, kepala sekolah melakukan kegiatan workshop sehingga, guru diberikan bimbingan langsung oleh kepala sekolah dalam memahami peserta didik walaupun jumlah peserta didik memiliki karakter yang berbeda-beda.

³⁴Syukur, “Kepala SMA Negeri 1 Palopo , ‘Wawancara’ Di SMA Negeri 1 Palopo 29 Agustus 2024.

³⁵Ria Irawati, “Guru SMA Negeri 1 Palopo , ‘Wawancara’ Di SMA Negeri 1 Palopo 3 September 2024

³⁶ Rahmawati, “Guru SMA Negeri 1 Palopo , ‘Wawancara’ di SMA Negeri 1 Palopo 3 September 2024.

b) Guru Mampu Menggunakan Metode yang Bervariasi

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah SMAN 1 Palopo mengemukakan bahwa:

“Iya, karena guru harus mampu menggunakan metode bervariasi jangankan guru, peserta didik juga harus mampu belajar menggunakan metode yang bervariasi olehnya itu, setiap pembelajaran guru tidak boleh menggunakan satu metode pembelajaran karena di kelas itu peserta didik memiliki karakter yang berbeda-beda jadi jangan mengajar dengan satu metode yang digunakan, mengajar sesuai dengan kebutuhan peserta didik, contohnya ada kelas yang suka dengan diskusi ada juga yang tidak suka dengan diskusi olehnya itu kita menyesuaikan dengan Tingkat kemampuan peserta didik, ada juga peserta didik yang dikasi penugasan walaupun dalam satu kelas tidak menoton satu metode yang dilakukan dalam satu kali pertemuan, metode yang digunakan sering kali berubah di setiap pertemuan kadang diskusi, ceramah, menjelaskan tergantung dari situasi di kelas itu baik interen satu kelas maupun antar kelas”.³⁷

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru SMAN 1 Palopo ibu Ria Irawati, ST.,M.Pd mengatakan bahwa,

“Kami menggunakan beberapa metode akan tetapi tergantung dari masing-masing karakter peserta didik, sehingga kami merujuk kepada kurikulum Merdeka belajar, yang di namakan P5 (pendekatan untuk proyek penguatan profil pelajar Pancasila) jadi agar peserta didik tidak bosan di kelas dalam proses belajar mengajar guru harus menyesuaikan metode yang bervariasi dari berbagai macam karakter peserta didik”.³⁸

Hal serupa juga disampaikan oleh Ibu Rahmawati Syamsuddin S.Pd. selaku guru di SMAN 1 Palopo menyatakan bahwa,

“Di SMAN 1 Palopo ini kami sebagai seorang guru selalu menggunakan metode yang bervariasi dalam proses pembelajaran karena pada kurikulum merdeka belajar maka kami sebagai seorang

³⁷Syukur, “Kepala SMA Negeri 1 Palopo , ‘Wawancara’ Di SMA Negeri 1 Palopo 29 Agustus 2024.

³⁸Ria Irawati, “Guru SMA Negeri 1 Palopo , ‘Wawancara’ Di SMA Negeri 1 Palopo 3 September 2024.

guru akan menyesuaikan metode yang di rancang agar supaya dalam proses pembelajaran peserta didik tidak akan jenuh dan bosan di dalam kelas, kami selalu melakukan proses pembelajaran menggunakan lcd, kadang menggunakan handphone dan menggunakan metode pembelajaran antar kelompok untuk diskusi”.³⁹

Dalam wawancara mengenai guru mampu menggunakan metode yang bervariasi di SMAN 1 Palopo, hasilnya menunjukkan bahwa guru diharuskan untuk mampu menguasai beberapa metode dalam mengajar di kelas dengan merujuk kepada kurikulum merdeka sehingga tujuan dalam metode yang bervariasi menjadi indikator penting bagi guru agar fokus kepada peningkatan efektivitas pembelajaran dan pengembangan profesional guru.

c) Guru Mampu Merancang Bahan Ajar

Berikut adalah hasil wawancara dengan kepala sekolah mengenai alasan pentingnya mengapa guru harus mampu merancang bahan ajar di SMAN 1 Palopo:

“SMAN 1 Palopo memiliki visi dan misi yaitu berprestasi, terampil, unggul dalam informatika dan berakhlak mulia. Kebetulan kami setiap tahun ajaran baru kita merivew visi misi yang telah dirancang namun, ketika ada perubahan kita rubah dan untuk tahun ini tidak ada perubahan karena masi relevan apa yang dianggap tujuan visi misi dari SMAN 1 Palopo, dalam menyusun perangkat pembelajaran yang dinamakan modul ajar harus merujuk kepada visi misi sekolah tidak bertentangan dan harus mengadopsi dari visi misi sekolah dalam rangka peningkatan kinerja guru di sekolah ini. Guru di SMAN 1 Palopo diwajibkan mampu merancang pembelajaran tentu dengan adanya pertemuan khusus yaitu kornel komunitas belajar untuk guru yang diadakan dua kali satu bulan di dalam pertemuan itu kita membahas masalah-masalah yang dihadapi di kelas jadi secara kolaborasi satu masalah semua satu pecahan untuk semua, guru di sekolah ini mudah merancang bahan ajar dan digunakan dalam pembelajaran karena, kami sediakan alat pembelajaran sesuai dengan rancangan pembelajaran yang digunakan baik menggunakan lcd, laptop dan handpone jadi tergantung dari kreativitas guru dalam

³⁹ Rahmawati, “Guru SMA Negeri 1 Palopo, ‘Wawancara’ di SMA Negeri 1 Palopo 3 September 2024.

mengajar dan menyesuaikan media-media yang digunakan untuk mencapai tujuannya”.⁴⁰

Berdasarkan temuan di lapangan dengan guru SMAN 1 Palopo ibu Ria

Irawati, ST.,M.Pd. mengatakan bahwa:

“Iya, guru diwajibkan menyusun dan merancang bahan ajar sebelum melakukan proses pembelajaran di kelas. Untuk menyusun bahan ajar kita selalu merujuk kepada visi misi sekolah yang di bahas di dalam kornbel (komunitas belajar) disinilah guru akan memahami bagaimana melaksanakan kurikulum Merdeka. Sehingga guru mampu memahami dan merancang bahan ajar dengan baik”.⁴¹

Hal serupa juga disampaikan oleh Ibu Rahmawati Syamsuddin S.Pd.

selaku guru di SMAN 1 Palopo menyatakan bahwa,

“sebagai seorang guru dalam merancang bahan ajar ini sudah menjadi tugas kami karena, bahan ajar ini yang akan menjadi rujukan kami untuk melakukan proses pembelajaran di kelas namun, untuk menyusun bahan ajar ini kami selalu melakukan pertemuan di komunitas belajar dan membahas terkait modul ajar sehingga kami merujuk kepada visi misi sekolah dengan kurikulum merdeka dalam melakukan penyusunan bahan ajar, kepala sekolah selalu memberikan arahan dan solusi kepada kami dalam pertemuan komunitas belajar bahwa tugas sebagai seorang guru diwajibkan mampu merancang bahan ajar agar dapat memudahkan kami para guru melakukan proses pembelajaran yang efektif dan efisien”.⁴²

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa guru di SMAN 1 Palopo telah mampu merancang bahan ajar untuk digunakan dalam proses pembelajaran dengan ini didukung oleh kepala sekolah yang selalu memberikan kesempatan terhadap guru dalam meningkatkan kinerjanya melalui komunitas belajar dan guru menyusun bahan ajar dengan menjadikan

⁴⁰Syukur, “Kepala SMA Negeri 1 Palopo , ‘Wawancara’ Di SMA Negeri 1 Palopo 29 Agustus 2024.

⁴¹Ria Irawati, “Wakil Kepala SMA Negeri 1 Palopo , ‘Wawancara’ Di SMA Negeri 1 Palopo 3 September 2024.

⁴²Rahmawati, “Guru SMA Negeri 1 Palopo , ‘Wawancara’ di SMA Negeri 1 Palopo 3 September 2024.

kurikulum merdeka sebagai rujukan.

2. Implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah SMAN 1 Palopo

Model atau gaya kepemimpinan transformasional memiliki karakteristik perubahan atau perkembangan sekolah atau instansi ke arah yang lebih baik atau sesuai dengan tujuan pendidikan yang dicita-citakan organisasi pendidikan tersebut.

a) Implementasi kepemimpinan ideal/karismatik kepala sekolah

Sebagaimana yang dikatakan oleh kepala sekolah SMAN 1 Palopo dalam wawancara berikut:

“Menjadi seorang pemimpin tentunya harus bisa mempengaruhi bawahan khususnya di sekolah SMAN 1 ini, saya sebagai kepala sekolah selalu memberikan arahan, motivasi, kerapian dan keharmonisan kepada guru-guru yang ada di sekolah ini. Sehingga saya selalu memprioritaskan kedisiplinan dari diri sendiri agar supaya menjadi contoh dan teladan yang baik kepada guru di sekolah ini, saya selalu menyampaikan kepada guru-guru dalam kombel atau yang disebut komunitas belajar bahwa, saya sebagai kepala sekolah tidak mau membeda-bedakan antara guru lainnya karena disini kita semua sama kita semua keluarga dan harus menanamkan kedalam diri kita satu kesatuan”.⁴³

Senada dengan hasil wawancara dengan guru SMAN 1 Palopo mengatakan bahwa:

“Kepala sekolah sangat menginspirasi bagi kami seorang guru, karena sangat membantu dan mensupport kinerja menjadi tenaga kependidikan, memberikan kami peluang untuk mengembangkan kinerja kami di bidang pendidikan dengan mengadakan komunitas belajar yang disingkat menjadi (Kombel) dan kepala selalu memiliki jiwa kepemimpinan yang disiplin, rapi dan selalu memakai baju

⁴³Syukur, “Kepala SMA Negeri 1 Palopo , ‘Wawancara’ Di SMA Negeri 1 Palopo 29 Agustus 2024.

seragam bersama”.⁴⁴

Hal ini serupa disampaikan oleh Ibu Rahmawati Syamsuddin,S.Pd. selaku guru di SMAN 1 Palopo menyatakan bahwa,

“Kepala sekolah di SMAN 1 Palopo ini betul-betul melakukan tugasnya sebagai seorang pemimpin, kami sebagai seorang guru sangat enggan kepada beliau karena selalu memberikan kami contoh yang positif salah satunya beliau sangat memprioritaskan kedisiplinan, dengan gaya kepemimpinannya yang idealis beliau sangat harmonis dan menginspirasi bagi kami sehingga kami tidak lagi canggung untuk melakukan komunikasi dengan kepala sekolah”.⁴⁵

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah memiliki jiwa kepemimpinan idealis/kharismatik ini menumbuhkan rasa percaya diri para guru, dalam pimpinannya kepala sekolah selalu selalu bersikap adil dan disiplin. Dengan demikian sikap kepala sekolah akan menginspirasi para guru sehingga dapat menumbuhkan rasa percaya diri bagi guru kepada kepala sekolah.

b) Implementasi Inspirasional Motivasi kepala sekolah SMAN 1 Palopo.

Sebagai pemimpin yang mendidik dan bertanggung jawab terhadap keberhasilan dari tujuan organisasi sekolah, hal yang paling mendasar yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah merencanakan visi dan misi dari sebuah organisasi sekolah. Karena itu menetapkan visi dan misi adalah peran yang paling mendasar dari kepemimpinan kepala sekolah.

Sebagaimana yang dikatakan oleh kepala sekolah SMAN 1 Palopo dalam

⁴⁴Ria Irawati, “Guru SMA Negeri 1 Palopo , ‘Wawancara’ Di SMA Negeri 1 Palopo 3 September 2024.

⁴⁵Rahmawati, “Guru SMA Negeri 1 Palopo , ‘Wawancara’ di SMA Negeri 1 Palopo 3 September 2024.

wawancara berikut:

“Saya selaku kepala sekolah berusaha menanamkan jiwa sang juara kepada guru dan karyawan dengan tujuan agar mereka pantang menyerah dalam menyelesaikan tugas, beliau juga senantiasa memberikan pemahaman tentang pentingnya bekerja dengan dasar keikhlasan. Selanjutnya memberikan penjelasan tentang mudahnya zaman 4.0 dalam mengakses berbagai ilmu pengetahuan. Selanjutnya kepala sekolah juga mencontohkan perilaku komitmen terhadap visi dan tujuan sekolah serta mengharapkan hal yang sama kepada setiap warga sekolah SMAN 1 Palopo”.⁴⁶

Senada dengan hasil wawancara dengan guru SMAN 1 Palopo mengatakan bahwa:

“Beliau seorang kepala sekolah menunjukkan perilaku yang disiplin. Salah satu seperti disiplin waktu, kepala sekolah selalu datang tepat waktu jika pun ada keterlambatan sudah pasti akan konfirmasi ke guru maupun staf yang ada. Sama halnya dengan cara yang dilakukan kepala sekolah mengingatkan bawahan untuk selalu memperhatikan kerapiahannya, beliau selalu menunjukkan sosok pemimpin yang rapih selalu menggunakan seragam yang sudah menjadi peraturan sekolah. Dengan hal ini saya selaku guru termotivasi untuk selalu memperhatikan kerapihan diri dengan selalu berseragam sesuai kesepakatan yang telah ditentukan. Selain itu juga kepala sekolah selalu mengingatkan atau menegur guru atau staf yang tidak menjaga kerapiahannya”.⁴⁷

Kepala sekolah selalu menunjukkan komitmennya terhadap aturan sekolah salah satunya mengenai disiplin waktu, dalam *breafing* setiap pagi kepala sekolah juga senantiasa memberikan motivasi agar guru dan karyawan selalu semangat dalam melaksanakan tugas dan berkomitmen terhadap visi dan tujuan sekolah”.⁴⁸

⁴⁶Syukur, “Kepala SMA Negeri 1 Palopo , ‘Wawancara’ di SMA Negeri 1 Palopo 29 Agustus 2024.

⁴⁷Ria Irawati, “Guru SMA Negeri 1 Palopo , ‘Wawancara’ Di SMA Negeri 1 Palopo 3 September 2024.

⁴⁸Frank Endang Sari, Indra Prasetia, and Elfrianto Elfrianto, ‘Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Di Sma Negeri 2

Selanjutnya kepala sekolah SMAN 1 Palopo mengatakan bahwa:

“Strategi saya selaku kepala sekolah selalu mendorong dan memberikan motivasi dengan caramengingatkan kepada teman-teman selalulah mengikuti perkembangan zaman menguprade ilmu yang di punya dengan cara rajin membuka PMM dapat memudahkan guru untuk belajar, selain dari pada gratis kapan dan dimana saja kita bisa mengakses untuk belajar dengan gratis tanpa harus mengikuti pelatihan-pelatihan secara formal karena sudah ada di PMM terbuka dengan gratis. Nah, disitulah kita memperoleh bahan-bahan ajar memperoleh ilmu dan berinovasi dalam proses pembelajaran, selain dari itu strategi saya juga sering memberikan reword dan tugas ke guru dalam peningkatan kinerjanya”.⁴⁹

Hal serupa juga disampaikan oleh Ibu Rahmawati Syamsuddin, S.Pd.

selaku guru di SMAN 1 Palopo menyatakan bahwa,

“kepala sekolah sangat menginspirasi bagi kami sebagai seorang guru karena jiwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan kami contoh teladan sebagai tenaga kependidikan sehingga setiap pertemuan di komunitasbelajarbelauselalumemberikan kami motivasimengajarkan kami bagaimanabekerjadengan Ikhlas dan memberikan kami Solusi dalammemecahkanberbagaimasalah yang dihadapi oleh para guru, kepala sekolah juga selalu memberikan dukugan bagi kami dengan menerapkan tujuan kebersamaan yaitu satu kesatuan”.⁵⁰

Berdasarkan hasil wawancara kepala sekolah sebagai pemimpin dari setiap satuan pendidikan formal memiliki tanggung jawab untuk mengelola sekolah sebagai lembaga yang dipimpin untuk mencapai target yang ditentukan dalam rangka mendukung kinerja guru terdapat salah satu peranan penting yang dimiliki oleh kepala sekolah sebagai tolak ukur keberhasilan organisasi, kepala sekolah memiliki peran sebagai inspirasional motivasi dimana kepala

Pematangsiantar), *Jurnal Pendidikan Rokania*, 6.3 (2021), 344
<<https://doi.org/10.37728/jpr.v6i3.454>>.

⁴⁹Syukur, “Kepala SMA Negeri 1 Palopo , ‘Wawancara’ Di SMA Negeri 1 Palopo 29 Agustus 2024.

⁵⁰Rahmawati, “Guru SMA Negeri 1 Palopo , ‘Wawancara’ di SMA Negeri 1 Palopo 3 September 2024.

sekolah memberikan motivasi kepada guru dengan mendukung kinerja bawahan dan mengimplementasikan inspirasional motivasi dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 1 Palopo.

c) Implementasi Stimulasi intelektual kepala sekolah

seorang kepala sekolah yang transformasional selalu dapat memberikan ide-ide baru yang inovatif untuk kemajuan sekolah ide-ide baru yang inovatif ini bukan hanya didapat oleh kepala sekolah melainkan semua warga sekolah SMAN 1 Palopo.

Berdasarkan temuan di SMAN 1 Palopo kepala sekolah mengatakan bahwa:

“Saya selaku kepala sekolah menerapkan sistem pembelajaran berbasis android, selalu mobile agar bisa mengontrol guru dan karyawan secara langsung, kemudiansaya mengkritik guru dan karyawan melalui pandangan sinis atau secara diam-diam agar kritikan tersebut tanpa diketahui oleh guru dan karyawan yang lain. Kemudian saya menerapkan sistem pembelajaran ICT (*Impormation Communication Technology*), meningkatkan jaringan internet agar guru dan karyawan mampu belajar kreatif melalui internet. Kepala sekolah berupaya melengkapi sarana dan prasarana penunjang kinerja guru, dan memberikan ruang untuk menambah ilmu dan wawasan, seperti MGMP, pelatihan, seminar dan workshop kepada guru dan karyawan serta membangun hubungan kekeluargaan dengan mengadakan kegiatan silaturahmi setiap sebulan sekali. Kepala sekolah mengupayakan melengkapi fasilitas penunjang kinerja guru, mengikutsertakan dalam kegiatan MGPM, pelatihan, seminar serta workshop. Selanjutnya mengadakan kumpul bersama dengan guru dan karyawan secara rutin setiap satu bulan sekali”.⁵¹

Selanjutnya guru SMAN 1 Palopo mengatakan bahwa:

“Kepala sekolah selalu mendorong dan mengingatkan kepada kami dan teman-teman guru lainnya agar selalu mengupride ilmu yang kami punya dengan cara rajin membuka aplikasi PMM agar dapat memudahkan kami dan guru lainnya untuk belajar. Kepala sekolah juga

⁵¹Syukur, “Kepala SMA Negeri 1 Palopo , ‘Wawancara’ Di SMA Negeri 1 Palopo 29 Agustus 2024.

selalu memberikan kami motivasi untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab”.⁵²

Hal serupa juga disampaikan oleh Ibu Rahmawati Syamsuddin, S.Pd.

selaku guru di SMAN 1 Palopo menyatakan bahwa,

“kepala sekolah di SMAN 1 Palopo berupaya memberikan kami pengetahuan atau ide-ide yang disampaikan melalui komunitas belajar dan kami selaku guru selalumendengarapa yang disarankan oleh kepala sekolah, kami sebagai seorang guru juga selalu memberikan masukan kepada kepala sekolah terutama dalam kelengkapan sarana prasarana yang paling mendukung proses pembelajaran yang efektifitas dengan ini kepala sekolah sangat merespon dan berusaha melakukan yang terbaik untuk kinerja guru”.⁵³

Berdasarkan hasil wawancara hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah selalu mendorong guru mengarahkan dan memberikan ide-ide terbaru dalam mengembangkan kinerjanya, sehingga kepala sekolah selalu mengarahkan para guru untuk belajar dengan mengakses materi secara online. Kepala sekolah selalu memberikan solusi yang baik dari setiap masalah yang dihadapi oleh guru melalui komunitas belajar.

d) Implementasi Pertimbangan individual kepala sekolah

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki perhatian khusus terhadap kebutuhan

individu dalam pencapaiannya dan pertumbuhan yang mereka harapkan dengan berperilaku sebagai pelatihan atau mentor kepala sekolah SMAN 1 Palopo sudah dapat menjadi pendengar yang baik bagi para guru yang

⁵²Ria Irawati, “Guru SMA Negeri 1 Palopo , ‘Wawancara’ Di SMA Negeri 1 Palopo 3 September 2024.

⁵³Rahmawati, “Guru SMA Negeri 1 Palopo, ‘Wawancara’ di SMA Negeri 1 Palopo 3 September 2024.

menghadapi masalah dan memerlukan perhatian dan pemecahan masalah.⁵⁴

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah SMAN 1 Palopo mengatakan bahwa:

”Jadi seperti tadi kami membangun komunikasi yang baik dengan menerapkan satu kesatuan warga SMAN 1 Palopo dengan kekeluargaan saya sebagai kepala sekolah tidak menganggap diri saya sebagai atasan yah dalam tanda kutip hanya sebagai mitra apalagi yang lebih tua dari saya, saya memperlakukan mereka sebagai mitra saya bukan sebagai bawahan yang lebih dari hal yang harus saya lakukan, jadi saya menerapkan sistem kekeluargaan di SMAN 1 Palopo, satu kesatuan selain dari pada itu di komunitas belajar guru-guru berkolaborasi saling terbuka kendala apa saja yang dihadapi seorang guru, karena di dalam forum itu kita hilangkan jabatan kita sebagai kepala sekolah akan tetapi kami selalu terapkan satu kesatuan satu derajat semua oleh karena itu kita hilangkan semua identitas jabatan untuk sementara berlangsungnya kornel atau komunitas belajar agar supaya kita menyelesaikan permasalahan secara kekeluargaan bersama dengan guru-guru”.⁵⁵

Sedangkan hasil wawancara dengan guru SMAN 1 Palopo telah mengemukakan bahwa:

“Ya, kepala sekolah sejauh ini memang dapat berperan penting sebagai pendengar yang baik. Beliau selaku kepala sekolah sangat dermawan dan selalu bersedia mendengarkan keluhan-keluhan yang dihadapi oleh para guru maupun staf dan selalu memberikan solusi yang positif sehingga itu dapat memudahkan kami dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang guru”.⁵⁶

Hal ini serupa disampaikan oleh Ibu Rahmawati Syamsuddin, S.Pd. selaku guru di SMAN 1 Palopo menyatakan bahwa,

“Ya, kami sebagai seorang guru di sekolah ini tidak pernah merasa di hiraukan karena beliau seorang kepala sekolah sangat memperhatikan

⁵⁴Atina Nuzulia, *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 1967, 5–24.

⁵⁵Syukur, “Kepala SMA Negeri 1 Palopo , ‘Wawancara’ Di SMA Negeri 1 Palopo 29 Agustus 2024

⁵⁶Ria Irawati, “Guru SMA Negeri 1 Palopo , ‘Wawancara’ Di SMA Negeri 1 Palopo 3 September 2024.

tugas dan tanggung jawab sebagai tenaga kependidikan sehingga beliau selalu mendukung dan memberikan kami ruang belajar untuk meningkatkan kompetensi diri dan memberikan kami solusi dari berbagai macam masalah yang dihadapi oleh para guru”.⁵⁷

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah yang memiliki jiwa kepemimpinan individual telah memberikan contoh positif bagi para guru sehingga, sikap yang diterapkan kepala sekolah sangat memudahkan guru dalam meningkatkan kinerjanya, kepala sekolah menerapkan prinsip yang menjadi tolak ukur keberhasilan pendidikan dengan menerapkan kebersamaan tanpa harus saling membeda-bedakan.

3. Faktor internal dan eksternal yang berkontribusi dalam kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru

Seorang kepala sekolah tentunya memiliki tahapan dalam proses implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di antaranya yaitu faktor internal dan faktor eksternal yang menjadi tolak ukur dalam kepemimpinan kepala sekolah.

a) Faktor internal yang berkontribusi

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah SMAN 1 Palopo mengatakan bahwa:

“Iya, ada beberapa faktor internal yang menjadi tantangan dan peluang untuk meningkatkan kinerja guru yaitu:

1) faktor lingkungan

karena SMAN 1 Palopo ini salah satu sekolah yang luas, tertata dan nyaman, ini menjadi salah satu pendukung yang berkontribusi kepada kinerja seorang guru, kalau lingkungannya nyaman otomatis guru akan merasa nyaman untuk mengajar.

⁵⁷Rahmawati, “Guru SMA Negeri 1 Palopo , ‘Wawancara’ di SMA Negeri 1 Palopo 3 September 2024.

2) sarana dan prasarana

Jadi faktor sarana dan prasarana ini juga menjadi salah satu pendukung dalam kinerja guru karena, seorang guru akan melakukan proses pembelajaran yang efektif dan efisien ketika terdapat sarana yang ada di sekolah SMAN 1 Palopo ini, selain dari pada itu saya juga membentuk tim khusus untuk guru-guru dan melakukan kombel (Komunitas Belajar) agar supaya ini menjadi salah satu bentuk usaha yang bisa menunjang kinerja seorang guru.

3) kompetensi pedagogik guru

Jadi guru di SMAN 1 Palopo ini sudah berada di kategori sudah bisa dan sudah mampu menyadari kompetensinya masing-masing karena, guru-guru disini sudah terbentuk dari dulu sampai sekarang rasa kekeluargaannya luar biasa,

4) jumlah peserta didik

Jumlah peserta didik di sekolah ini begitu banyak sehingga, guru-guru di sekolah ini tidak kekurangan jam untuk mencapai persyaratan penunjang sertifikasinya dan menjadi dukungan dalam peningkatan kinerja guru”.⁵⁸

Untuk memperjelas data dari informan diatas kemudian dilengkapi oleh pernyataan bapak Hairun Paripik selaku guru SMAN 1 Palopo sebagai berikut:

“Guru harus mengikuti pendidikan dan pelatihan salah satunya yaitu kita mengikuti kombel yang diadakan di sekola ini, kemudian guru melakukan belajar di PMM untuk meningkatkan kinerja sebagai seorang guru dengan diawasi oleh kepala sekolah.”.⁵⁹

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa faktor internal yang mendukung di SMAN 1 Palopo memberikan dampak positif sehingga kepala sekolah dapat mudah mengimplementasikan kepemimpinan transformasional khususnya dalam meningkatkan kinerja guru, karena telah di

⁵⁸Syukur, “Kepala SMA Negeri 1 Palopo , ‘Wawancara’ Di SMA Negeri 1 Palopo 29 Agustus 2024.

⁵⁹Ria Irawati, “Guru SMA Negeri 1 Palopo , ‘Wawancara’ Di SMA Negeri 1 Palopo 3 September 2024.

dukung oleh beberapa faktor internal yang terdapat di SMAN 1 Palopo.

b) Faktor eksternal yang Berkontribusi

Untuk mencapai keberhasilan suatu pendidikan tentunya perlu ada dukungan yang terlibat dalam tujuan tersebut, salah satunya dapat dilihat dengan faktor eksternal yang berkontribusi tercapainya tujuan pendidikan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Syukur selaku kepala sekolah SMAN 1 Palopo mengatakan bahwa:

“Iya, alhamdulillah SMAN 1 Palopo ini sangat didukung oleh pemerintah baik bantuan fisik maupun bantuan non fisik karena SMAN 1 ini termasuk sekolah penggerak, dan kami juga dibantu dengan dana BOS kinerja namanya, itulah yang kami pakai untuk meningkatkan kompetensi kinerja guru. dana inilah yang kami pakai untuk mengadakan workshop atau pelatihan khusus. Kami juga mendapat dukungan positif dari orang tua siswa untuk memberikan kenyamanan belajar kepada anaknya dan mengidentifikasi apa saja yang dibutuhkan di dalam kelas itu namun tentunya tidak termasuk di dalam program sekolah, dia mengadakan di kelas itu seperti dispenser, kipas angin dan ini menjadi salah satu dukungan eksternal dari orang tua peserta didik. Kemudian kami bermitra dengan dinas pendidikan terkait bagaimana di sekolah ini supaya lebih maju, dan selalu membangun komunikasi dari instansi luar untuk tetap menjaga nama baik sekolah dalam proses kompetensi kinerja guru”.⁶⁰

Dari hasil wawancara di atas untuk melengkapi data informan telah dikemukakan hasil wawancara oleh guru SMAN 1 Palopo Ibu Ria Irawati, ST.,M.Pd. mengatakan bahwa,

“Iya, alhamdulillah di sekolah kita ini mengadakan kelas parenting tujuan utama dari kelas parenting ini adalah kita mengajak semua orang tua peserta didik itu perkelas bisa berpartisipasi mengelola kelas untuk kenyamanan bersama dalam proses belajar mengajar. Karena semua kebutuhan peserta didik di sekolah kadang dana bos yang tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan peserta didik dari bentuk prasarana nya oleh karena itu, dengan adanya parenting kelas orang tua bisa membantu anaknya untuk melengkapi fasilitas dalam

⁶⁰Syukur, “Kepala SMA Negeri 1 Palopo , ‘Wawancara’ Di SMA Negeri 1 Palopo 29 Agustus 2024.

kelas contohnya kipas angin, dispenser atau alat lainnya yang dibutuhkan oleh peserta didik.

Peluang dan tantangannya yaitu ada orang tua yang masih berfikir bahwa anggaran di sekolah ini sepenuhnya dibiayai oleh pemerintah akan tetapi mereka tidak tau bahwa anggaran yang diberikan itu hanya untuk pendidikan dengan standar yang minimal, kalau kita mau di atas standar minimal dalam suatu pendidikan, maka kita butuh bantuan lagi nah itu yang bisa kita minta sumbangan dari orang tua yang dibentuk melalui kelas parenting”.⁶¹

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa faktor eksternal yang berkontribusi di SMAN 1 Palopo kepala sekolah mengadakan kelas parenting yang melibatkan orang tua peserta didik dengan tujuan untuk menjadikan solusi bagi para peserta didik dalam menghadapi masalah di sekolah khususnya di dalam kelas, dengan demikian hal ini memberikan solusi yang positif bagi sekolah dan orang tua peserta didik. Hal ini sangat membantu tercapainya tujuan visi misi sekolah. Oleh karena faktor eksternal sangat berkontribusi dalam kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian mengenai implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 1 Palopo telah didapatkan mengenai hal tersebut. Peneliti akan membahas hasil penelitian sesuai dengan rumusan masalah yang ditentukan.

1. Kinerja Guru di SMAN 1 Palopo

Kinerja guru merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Oleh karena itu keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas

⁶¹Ria Irawati, “Guru SMA Negeri 1 Palopo , ‘Wawancara’ Di SMA Negeri 1 Palopo 3 September 2024.

dan tanggung jawabnya dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berasal dari luar dan dalam diri guru.⁶²

Seperti yang diketahui sebelumnya, kinerja guru harus mempunyai kemampuan dalam menunjang keberhasilan Pendidikan yaitu, menguasai dan memahami bahan ajar, memahami peserta didik, menggunakan metode yang bervariasi, mampu merancang bahan ajar. Melalui dari kemampuan yang harus dimiliki seorang guru akan mencapai tujuan pendidikan. Berdasarkan hasil penelitian yang ditemukan di lapangan, kinerja guru di sekolah ini sudah cukup baik yang mendukung dalam menunjang keberhasilan pendidikan di SMAN 1 Palopo, diantaranya adalah:

a) Guru Mampu Menguasai dan Memahami Bahan Ajar di SMAN 1 Palopo

Salah satu kemampuan yang dituntut dalam kompetensi profesional guru adalah kemampuan dalam menguasai dan memahami bahan ajar. Kemampuan menguasai dan memahami bahan pelajaran, sebagai bagian integral dari proses belajar mengajar, hendaknya tidak dianggap pelengkap bagi profesi guru. Guru yang profesional mutlak harus menguasai dan memahami bahan yang akan diajarkannya. Adanya buku pelajaran yang dapat dibaca oleh peserta didik, tidak mengandung arti bahwa guru tak perlu menguasai materi ajar. Setiap guru dituntut untuk memiliki pengetahuan umum yang luas dan mendalami keahliannya atau mata pelajaran yang menjadi tanggung jawabnya.⁶³

⁶²H. Aan Hartawan, 'Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru Melalui Kepala Sekolah', *Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru*, 3.2 (2020), 386 <<https://doi.org/10.23887/jippg.v3i2.29087>>.

⁶³Zulkifli, 'Profesionalisme Guru Dalam Mengembangkan Materi Ajar Bahasa Arab Di MIN 1 Palembang Zulkifli', *Jurnal Pena Indonesia*, 3.1 (2017), 120–33.

Guru mampu menguasai dan memahami bahan ajar menjadi salah satu peran penting yang bisa membuat kompetensi guru di sekolah mengalami peningkatan. Upaya kinerja guru, memerlukan dukungan kolaboratif dari berbagai sektor. Kepala sekolah perlu memberikan support kepada pendidik sebagai pelaksanakegiatan komunitas belajar di sekolah. Dengan demikian kinerja guru akan meningkat dalam menguasai dan memahami bahan ajar di sekolah.

Adapun kinerja guru menguasai dan memahami bahan ajar yang diciptakan melalui kepala sekolah SMAN 1 Palopo yaitu:

Kinerja guru di SMAN 1 Palopo. Diharuskan mampu melewati tahap seleksi yang dilaksanakan oleh pemerintah untuk menjadi seorang guru yang profesional, tak hanya itu guru hendaknya mengembangkan visi misi sekolah yang berpusat kepada murid dan menerapkan kebhinekaan, motivator, contoh teladan bagi peserta didik. Dan pastinya ada 4 komponen yang harus dicapai seorang guru dalam kinerjanya Menguasai dan memahami bahan ajar, Memahami peserta didik, Menggunakan metode yang bervariasi, Mampu merancang bahan ajar.

Guru yang professional seharusnya mempersiapkan menguasai dan memahami bahan ajar, guru di SMA Negeri 1 Palopo ini di haruskan mampu menguasai bahan ajar agar supaya dapat memudahkan proses pembelajaran di ruang kelas di SMAN 1 Palopo ini menggunakan kurikulum merkeda, jadi di sekolah ini membentuk kornbel (Komunitas Belajar) disinilah mereka membahas tentang bagaimana cara merumuskan TP (Tujuan Pembelajaran),

analisis TP, dan merumuskan modul pembelajaran, untuk merumuskan menguasai dan memahami bahan ajar melalui komunitas belajar yang diadakan 2 kali pertemuan dalam 1 bulan.

b) Guru Mampu Memahami peserta didik

Guru sebagai profesi atau bidang pekerjaan yang dijalani, tak dapat hanya menyorot sisi kompensasi material semata. Ada hal-hal yang sepantasnya dipenuhi oleh profesi guru. Diantaranya menguasai bidang studi yang diajarkan, memahami materi, struktur, dan konsep, serta mampu menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari.⁶⁴

Berdasarkan hasil temuan di SMAN 1 Palopo ini sudah dua tahun menggunakan kurikulum Merdeka dan juga sekolah ini lulus dalam sekolah penggerak sekolah sering melakukan beberapa bintek dan worksop tentang kurikulum Merdeka karena untuk memahami peserta didik perlu guru-guru pahami disetiap kebutuhan peserta didik, olehnya itu guru harus mampu dan professional dalam proses pembelajaran karena setiap peserta didik atau murid memiliki karakter kepribadian yang berbeda-beda.

Strategi yang digunakan selaku guru dalam memahami peserta didik adalah dengan melakukan observasi untuk beradaptasi dan memahami peserta didik lalu merumuskan langkah-langkah strategi yang nantinya kami lakukan.

c) Guru Mampu Menggunakan Metode yang Bervariasi

Untuk mencapai proses belajar mengajar yang efektif dan efisien maka

⁶⁴Makhrus Ali, 'Optimalisasi Kompetensi Kepribadian Dan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam (Pai) Dalam Mengajar', *Ar-Rusyd: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 1.2 (2022), 100–120 <<https://doi.org/10.61094/arrusyd.2830-2281.27>>.

guru harus mampu menggunakan metode bervariasi dan peserta didik harus mampu belajar menggunakan metode yang bervariasi olehnya itu, setiap pembelajaran guru tidak boleh menggunakan satu metode pembelajaran karena terdapat peserta didik memiliki karakter yang berbeda-beda. Guru tidak boleh mengajar dengan satu metode yang digunakan, mengajar sesuai dengan kebutuhan peserta didik, contohnya ada kelas yang suka dengan diskusi ada juga yang tidak suka dengan diskusi olehnya itu mereka menyesuaikan dengan Tingkat kemampuan peserta didik, ada juga peserta didik yang dikasi penugasan walaupun dalam satu kelas tidak monoton satu metode yang dilakukan dalam satu kali pertemuan, metode yang digunakan sering kali berubah di setiap pertemuan kadang diskusi, ceramah, menjelaskan tergantung dari situasi di kelas itu baik interen satu kelas maupun antar kelas.

Mereka menggunakan beberapa metode akan tetapi tergantung dari masing-masing karakter peserta didik, sehingga mereka merujuk kepada kurikulum Merdeka belajar, yang di namakan P5 (Pendekatan untuk Proyek Penguatan Profil Pelajar Pancasila) jadi agar peserta didik tidak bosan di kelas dalam proses belajar mengajar guru harus menyesuaikan metode yang bervariasi dari berbagai macam karakter peserta didik.

d) Guru Mampu Merancang Bahan Ajar

Kompetensi guru sangat berperan penting dalam proses pembelajaran di kelas maka salah satu langkah yang perlu diambil guru dengan mengembangkan bahan ajar. Dengan guru mengembangkan bahan ajar sendiri diharapkan mampu untuk memenuhi apa yang dibutuhkan oleh peserta didik

dalam belajar dengan menyesuaikan tingkat kompetensi yang dimiliki peserta didik, bahan ajar yang telah di buat guru nantinya diharapkan digunakan dalam proses pembelajaran untuk memudahkan peserta didik dalam memahami bidang ilmu yang sedang dipelajari.⁶⁵

Berdasarkan hasil temuan di SMAN 1 Palopo memiliki visi dan misi yaitu berprestasi, terampil, unggul dalam informatika dan berakhlak mulia. Setiap tahun ajaran baru kepala merivew visi misi yang telah diracang namun, ketika ada perubahan kepala sekolah akan merubah dan merancang kembali visi misi akan tetapi untuk tahun ini sekolah tidak mengalami adanya perubahan karena masi dianggap relevan apa yang dtujuan dari visi misi SMAN 1 Palopo, dalam menyusun perangkat pembelajaran yang dinamakan modul ajar harus merujuk kepada visi misi sekolah tidak bertentangan dan harus mengadopsi dari visi misi sekolah dalam rangka peningkatan kinerja guru di sekolah.

Guru di SMAN 1 Palopo telah mampu merancang pembelajaran tentu dengan adanya pertemuan khusus yaitu kornbel komunitas belajar untuk guru yang diadakan dua kali satu bulan di setiap pertemuan akan membahas masalah-masalah yang dihadapi di kelas jadi secara kolaborasi satu masalah semua satu pecahan untuk semua, guru di sekolah ini mudah merancang bahan ajar dan digunakan dalam pembelajaran karena, sekolah menyediakan alat pembelajaran sesuai dengan rancangan pembelajaran yang digunakan baik menggunakan lcd, laptop dan handpone jadi tergantung dari kreativitas guru

⁶⁵Siti Suprihatin and Yuni Mariani Manik, 'Guru Menginovasi Bahan Ajar Sebagai Langkah Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Siswa', *PROMOSI (Jurnal Pendidikan Ekonomi)*, 8.1 (2020), 65–72 <<https://doi.org/10.24127/pro.v8i1.2868>>.

dalam mengajar dan menyesuaikan media-media yang digunakan untuk mencapai tujuannya.

Guru memiliki kemampuan menyusun dan merancang bahan ajar sebelum melakukan proses pembelajaran di kelas. Untuk Menyusun bahan ajar mereka selalu merujuk kepada visi misi sekolah yang di bahas di dalam kornbel (Komunitas Belajar) disinilah guru akan memahami bagaimana melaksanakan kurikulum Merdeka. Sehingga guru mampu memahami dan merancang bahan ajar dengan baik.

2. Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMAN 1 Palopo

a) Implementasi kepemimpinan ideal/karismatik kepala sekolah

Menjadi seorang pemimpin tentunya harus bisa mempengaruhi bawahan khususnya di sekolah SMAN 1 Palopo, sebagai kepala sekolah selalu memberikan arahan, motivasi, kerapian dan keharmonisan kepada guru-guru yang ada di sekolah. Selalu memprioritaskan kedisiplinan dari diri sendiri agar supaya menjadi contoh dan teladan yang baik kepada guru di sekolah, kepala sekolah selalu menyampaikan kepada guru-guru dalam kornbel atau yang disebut komunitas belajar bahwa, sebagai kepala sekolah tidak mau membedakan antara guru lainnya karena di SMAN 1 Palopo semua sama dan harus menanamkan kedalam diri mereka tentang pesatuan dan kebersamaan.

Kepala sekolah sangat menginspirasi bagi guru, karena sangat membantu dan mensupport kinerja menjadi tenaga kependidikan, memberikan peluang

untuk mengembangkan kinerja di bidang pendidikan dengan mengadakan komunitas belajar yang disingkat menjadi (Kombel) dan kepala selalu memiliki jiwa kepemimpinan yang disiplin, rapi dan selalu memakai baju seragam bersama.

b) Implementasi Inspirasional Motivasi kepala sekolah

Sebagai pimpinan tunggal di sekolah ia dapat mempengaruhi semua yang terlibat dalam kegiatan pendidikan di sekolah untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan sekolah dengan efektif. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah karakteristik yang paling efektif dari seorang pemimpin. Kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasi, membawa para guru merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan penghormatan terhadap pemimpin, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan dari mereka. Kepala sekolah mengubah dan memotivasi para guru dengan cara:⁶⁶

- 1) membuat guru lebih menyadari pentingnya hasil tugas
- 2) mengajak guru untuk mementingkan kepentingan sekolah dibandingkan dengan kepentingan pribadi, dan
- 3) memenuhi secara optimal kebutuhan guru

Berdasarkan temuan di lapangan kepala sekolah berusaha menanamkan jiwa sang juara kepada guru dan karyawan dengan tujuan agar mereka pantang menyerah dalam menyelesaikan tugas, beliau juga senantiasa memberikan pemahaman tentang pentingnya bekerja dengan dasar keikhlasan. Selanjutnya

⁶⁶M.Pd. Meilina Bustari, 'Ethics, Character, and Authentic Transformational Leadership (Electronic Version)', *Leadership Quarterly*, 2 (1994), 10.

memberikan penjelasan tentang mudahnya zaman 5.0 dalam mengakses berbagai ilmu pengetahuan. Selanjutnya kepala sekolah juga mencontohkan perilaku komitmen terhadap visi dan tujuan sekolah serta mengharapkan hal yang sama kepada setiap warga sekolah SMAN 1 Palopo.

Seorang kepala sekolah menunjukkan perilaku yang disiplin. Salah satu seperti disiplin waktu, kepala sekolah selalu datang tepat waktu jika pun ada keterlambatan sudah pasti akan konfirmasi ke guru maupun staf yang ada. Sama halnya dengan cara yang dilakukan kepala sekolah mengingatkan bawahan untuk selalu memperhatikan kerapihannya, beliau selalu menunjukkan sosok pemimpin yang rapih selalu menggunakan seragam yang sudah menjadi peraturan sekolah. Dengan hal ini guru termotivasi untuk selalu memperhatikan kerapihan diri dengan selalu berseragam sesuai kesepakatan yang telah ditentukan. Selain itu juga kepala sekolah selalu mengingatkan atau menegur guru atau staf yang tidak menjaga kerapihannya.

Strategi kepala sekolah selalu mendorong dan memberikan motivasi dengan cara mengingatkan kepada teman-teman agar selalu mengikuti perkembangan zaman menguprade ilmu yang di punya dengan cara rajin membuka PMM dapat memudahkan guru untuk belajar, selain dari pada gratis kapan dan dimana saja bisa di akses untuk belajar dengan gratis tanpa harus mengikuti pelatihan-pelatihan secara formal karena sudah ada di PMM terbuka dengan gratis. Nah, disitulah guru memperoleh bahan-bahan ajar sehingga, guru memperoleh ilmu dan berinovasi dalam proses pembelajaran, selain dari itu strategi kepala sekolah sering memberikan reword dan tugas ke guru dalam

peningkatan kinerja guru.

c) Implementasi Stimulasi intelektual kepala sekolah

kepala sekolah menerapkan sistem pembelajaran berbasis android, selalu mobile agar bisa mengontrol guru dan karyawan secara langsung, kemudian kepala sekolah mengkritik guru dan karyawan melalui pandangan sinis atau secara diam-diam agar kritikan tersebut tanpa diketahui oleh guru dan karyawan yang lain. Kemudian kepala sekolah menerapkan sistem pembelajaran ICT (*Impormation Communication Technology*), meningkatkan jaringan internet agar guru dan karyawan mampu belajar kreatif melalui internet.

Kepala sekolah berupaya melengkapi sarana dan prasarana penunjang kinerja guru, dan memberikan ruang untuk menambah ilmu dan wawasan, seperti MGMP, pelatihan, seminar dan workshop kepada guru dan karyawan serta membangun hubungan kekeluargaan dengan mengadakan kegiatan silaturahmi setiap bulan. Kepala sekolah mengupayakan melengkapi fasilitas penunjang kinerja guru, mengikutsertakan dalam kegiatan MGPM, pelatihan, seminar serta workshop.

Kepala sekolah selalu mendorong dan mengingatkan kepada teman-teman guru lainnya agar selalu meng*upgrade* ilmu yang mereka punya dengan cara rajin membuka aplikasi PMM agar dapat memudahkan mereka dan guru lainnya untuk belajar. Kepala sekolah juga selalu memberikan motivasi untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab.

d) Implementasi Pertimbangan individual kepala sekolah

Kepala sekolah membangun komunikasi yang baik dengan menerapkan satu kesatuan warga SMAN 1 Palopo dengan kekeluargaan saya sebagai kepala sekolah tidak menganggap diri nya sebagai atasan dalam tanda kutip hanya sebagai mitra apalagi yang lebih berawawasan dan berpengetahuan, kepala sekolah memperlakukan mereka sebagai mitra bukan sebagai bawahan yang lebih dari hal yang harus dilakukan, jadi kepala sekolah menerapkan sistem kekeluargaan dan kebersamaan di SMAN 1 Palopo, selain dari pada itu di komunitas belajar guru-guru berkolaborasi saling terbuka kendala apa saja yang dihadapi menjadi tenaga pendidik, karena di dalam forum itu guru-guru senantiasa hilangkan jabatan dan kepala sekolah. Akan tetapi, mereka selalu menerapkan kebersamaan dan kekeluargaan. oleh karena itu mereka hilangkan semua identitas jabatan untuk sementara berlangsungnya kombel atau komunitas belajar agar supaya kita menyelesaikan permasalahan secara kekeluargaan bersama dengan guru.

kepala sekolah sejauh ini memang dapat berperan penting sebagai pendengar yang baik. Beliau selaku kepala sekolah sangat dermawan dan selalu bersedia mendengarkan keluhan-keluhan yang dihadapi oleh para guru maupun staf dan selalu memberikan solusi yang positif sehingga itu dapat memudahkan tenaga pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang guru.

3. Faktor internal dan external yang berkontribusi dalam kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru

a) Faktor internal yang berkontribusi

ada beberapa faktor internal yang menjadi tantangan dan peluang untuk meningkatkan kinerja guru yaitu:

1) Faktor lingkungan

Di SMAN 1 Palopo ini salah satu sekolah yang luas, tertata dan nyaman, ini menjadi salah satu pendukung yang berkontribusi kepada kinerja seorang guru, kalau lingkungan nya nyaman otomatis guru akan merasa nyaman untuk mengajar.

2) Sarana dan prasarana

Jadi faktor sarana dan prasarana ini juga menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan kinerja guru karena, seorang guru dapat melakukan proses pembelajaran yang efektif dan efisien ketika sarana dan prasarana yang ada di sekolah SMAN 1 Palopo ini mendukung, selain dari pada itu kepala sekolah membentuk tim khusus untuk guru dan melakukan kornel (Komunitas Belajar) agar supaya ini menjadi salah satu bentuk usaha yang bisa menunjang kinerja seorang guru.

3) Kompetensi pedagogik guru

Guru di SMA Negeri 1 Palopo ini sudah berada di kategori sudah bisa dan sudah mampu menyadari kompetensinya masing-masing karena, guru-guru disini sudah terbentuk dari dulu sampai sekarang rasa kekeluargaannya luar biasa,

4) Jumlah peserta didik

Jumlah peserta didik di sekolah ini memenuhi kriteria rasio perbandingan guru dan peserta didik dalam 1 komunitas belajar (kombel). Sehingga kondisi tersebut dapat menciptakan suasana belajar yang kondusif. Suasana belajar yang kondusif tersebut dapat membuat peserta didik lebih nyaman dalam belajar atau mengikuti pembelajaran sehingga dapat meningkatkan hasil belajar peserta didik. Selain itu, dengan rasio guru dan peserta didik yang ideal, guru bisa maksimal dalam melaksanakan tugasnya yang kemudian dapat menunjang peningkatan kinerja guru.

b) Faktor eksternal yang berkontribusi

SMAN 1 Palopo ini sangat didukung oleh pemerintah baik bantuan fisik maupun bantuan non fisik karena SMAN 1 ini termasuk sekolah penggerak, dan mereka juga dibantu dengan menggunakan dana BOS kinerja, itulah yang sekolah pakai untuk meningkatkan kompetensi kinerja guru, dengan dana yang tersedia kepala sekolah menggunakan untuk mengadakan workshop atau pelatihan khusus. Sekolah SMAN 1 Palopo juga mendapatkan dukungan positif dari orang tua peserta didik agar memberikan kenyamanan belajar kepada anaknya dan mengidentifikasi apa saja yang dibutuhkan di dalam kelas, namun tentunya tidak termasuk di dalam program sekolah, dia mengadakan di kelas itu seperti dispenser, kipas angin dan ini menjadi salah satu dukungan eksternal dari orang tua peserta didik. Kemudian kami bermitra dengan dinas pendidikan terkait bagaimana di sekolah ini supaya lebih maju, dan selalu membangun komunikasi dari instansi luar untuk tetap menjaga nama baik sekolah dalam

proses kompetensi kinerja guru.

Di sekolah kita ini mengadakan kelas parenting tujuan utama dari kelas parenting ini adalah kita mengajak semua orang tua peserta didik itu perkelas bisa berpartisipasi mengelola kelas untuk kenyamanan bersama dalam proses belajar mengajar. Karena semua kebutuhan peserta didik di sekolah kadang dana bos yang tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan peserta didik dari bentuk prasarana nya oleh karena itu, dengan adanya parenting kelas orang tua dan kepala sekolah dapat membantu untuk melengkapi fasilitas dalam kelas contohnya kipas angin, dispenser atau alat lainnya yang dibutuhkan oleh peserta didik.

Peluang dan tantangannya yaitu ada orang tua yang masih berfikir bahwa anggaran di sekolah ini sepenuhnya dibiayai oleh pemerintah akan tetapi mereka tidak tau bahwa anggaran yang diberikan itu hanya untuk pendidikan dengan standar yang minimal, kalau kita mau di atas standar minimal dalam suatu pendidikan, maka kita butuh bantuan lagi nah itu yang bisa kita minta sumbangan dari orang tua yang di bentuk melalui kelas parenting.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 1 Palopo, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kinerja Guru di SMAN 1 Palopo yaitu, guru memiliki tugas yang sangat penting dalam proses belajar mengajar di dalam kelas. Untuk mencapai hal ini, guru harus memiliki kompetensi dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya seperti guru menguasai dan memahami bahan ajar, memahami peserta didik, menggunakan metode yang bervariasi, mampu merancang bahan ajar. Dengan demikian kemampuan ini sangat baik, guru dapat melakukan proses pembelajaran yang efektif dan efisien.
2. Implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah pada peningkatan kinerja guru di SMAN 1 Palopo yaitu, kepala sekolah sangat berperan penting pada peningkatan kinerja guru.
3. Faktor internal dan eksternal yang berkontribusi dalam kepemimpinan transformasional kepala sekolah pada peningkatan kinerja guru di SMAN 1 Palopo yaitu, (1) faktor internal adanya lingkungan sekolah yang memberikan kenyamanan dalam proses belajar mengajar, kelengkapan sarana dan prasarana, kompetensi pedagogis guru memiliki peningkatan, jumlah peserta didik yang mencukupi dalam pembagian jadwal mengajar guru. (2) faktor eksternal pemerintah mendukung dan memberikan bantuan

dana bos kinerja yang bisa membantu kepala sekolah untuk menyediakan workshop atau kornbel yang diadakan di sekolah maupun diluar sekolah, kepala sekolah selalu bermitra kepada orang tua peserta didik sehingga mendapatkan dukungan dari orang tua peserta didik tersebut.

B. Saran

1. Kepala sekolah harus memastikan dengan kepemimpinan transformasional dapat membantu dan mendukung kompetensi kinerja guru.
2. Kepala sekolah harus mempertahankan komunitas belajar di sekolah dan selalu mengadakan workhsop atau pelatihan yang menjadi wadah dalam meingkatkan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Alimuddin Alimuddin, 'Kepemimpinan Spiritual', *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 4.2 (2019), 159–70 <<https://doi.org/10.24256/kelola.v4i2.905>>.
- Amalia Rizki and Sandi Eka Suprajang, 'Analisis Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar', *Jurnal Manajemen*, 2.1 (2017), 49–56 <<https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/315>>.
- Arif Mudhakhir, 'Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di SMK PGRI 2 Ponorogo Tahun Pelajaran 2018/2019', *Diss. Perpustakaan IAIN Ponorogo*, 2019.
- Bachtiar, *Mendesain Penelitian Hukum*, (Yogyakarta: Deepublish, 2021), 117.
- Bubun Juhana, 'Perencanaan Pendidikan Pada Madrasah Tsanawiyah Yamisa Soreang Bandung', *As-Salam: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Keislaman*, 1.1 (2018), 31–48 <<http://journal.staiyamisa.ac.id/index.php/assalam/article/view/10>>.v
- Chandra Febriansyah; Lukmansyah, Dian; Hartanto, Rudi; Kurniawan, 'Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Profesional Dalam Kompetensi Global', *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan*, 2016, 570–77.
- Dewi Kartini and Muhammad Kristiawan, 'Pengaruh Tunjangan Profesi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru', *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6.1 (2019), 25–33 <<https://doi.org/10.24246/j.jk.2019.v6.i1.p25-33>>.
- Fakhira Arfiani Putri, loc.cit.: 58.
- Febriansyah; Lukmansyah, Dian; Hartanto, Rudi; Kurniawan.
- Fitri Wulandari and others, 'Kepemimpinan Kepala Sekolah Di Era Revolusi Industri4.0 Dalam Meningkatkan Akreditasi Sekolah', *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang*, 2019, 308–12.
- Iratna Dewi and Dadan Suryana, 'Analisis Evaluasi Kinerja Pendidik Pendidikan Anak Usia Dini Di PAUD Al Azhar Bukittinggi', *Jurnal Obsesi : Jurnal*

Pendidikan Anak Usia Dini, 4.2 (2020), 1051
<<https://doi.org/10.31004/obsesi.v4i2.465>>.

Istikomah Istikomah, ‘Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru’, *NUR EL-ISLAM: Jurnal Pendidikan Dan Sosial Keagamaan*, 5.2 (2018), 26–53<<https://doi.org/10.51311/nuris.v5i2.107>>.

Karina Purwanti, Murniari AR, and Yusrizal Yusrizal, ‘Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Pada Smp Negeri 2 Simeulue Timur’, *Jurnal Ilmiah Didaktika*, 14.2 (2019), 390–400
<<https://doi.org/10.22373/jid.v14i2.510>>.

Margono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Jakarta: PT Rineka cipta,2000). 35

Mulyasa dalam Muhamad Sholeh, ‘Keefektifan Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru’, *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 1.1 (2017), 41 <<https://doi.org/10.26740/jdmp.v1n1.p41-54>>.

Muzakki Muzakki and Soni Yuda Ariyanto, ‘Manajemen Strategik Dalam Penilaian Kinerja’, *NUR EL-ISLAM: Jurnal Pendidikan Dan Sosial Keagamaan*, 6.1 (2019), 171–82<<https://doi.org/10.51311/nuris.v6i1.123>>.

Nasrun Nasrun, ‘Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru’, *Ilmu Pendidikan: Jurnal Kajian Teori Dan Praktik Kependidikan*, 1.2 (2016), 63–70
<<https://doi.org/10.17977/um027v1i22016p063>>.

r. Selamat B. Hartanto, ‘Kepemimpinan Dalam Manajemen Pendidikan Dr. Selamat B. Hartanto’, *Jurnal Intelegensia*, 04.2 (2016), 68–77.

Sugiyono, “ *Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif, Dan R&D*” (Bandung: Alfabeta, 2015),270.

Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000). 309

Tiamsa Gultom, ‘Penilaian Kinerja Guru Mengenai Profesionalisme Guru Di Smp Negeri 2 Pangaribuan Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2020’, *Journal Of Education And Teaching Learning (JETL)*, 2.3 (2020), 29–43
<<https://doi.org/10.51178/jetl.v2i3.66>>.

Uma Sekaran and Roger Bougie, *Metode Penelitian Untuk Bisnis (Pendekatan*

Pengembangan Keahlian), 6th ed. (Jakarta Selatan: Penerbit Salemba Empat, 2019), 130.

Viat Murni Mendrofa, Ayler B. Ndraha, and Yasminar Amaerita Telaumbanua, 'Peran Kepemimpinan Transformasional Di Pt. Cabang Bank Sumut Gunungsitoli Dalam Menjaring Kerjasama Dengan Stakeholder Sebagai Mitra Kerja Pemerintah Di Kota Gunungsitoli', *Emba*, 10.4 (2022), 1517–24.

Yenny Anggraeni and T. Elisabeth Cintya Santosa, 'Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan', *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 10.1 (2013), 51–68.

Yesmira Syamra, 'Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri Pariwisata Di Kota Padang', *Economica*, 4.2 (2016), 258–68 <<https://doi.org/10.22202/economica.2016.v4.i2.628>>.

**L
A
M
P
I
R
A
N**

Lampiran 1:

PEDOMAN WAWANCARA

IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH PADA PENINGKATAN KINERJA GURU DI SMAN 1 KOTA PALOPO

A. Instrumen Penelitian

No	Rumusan Masalah	Indikator	Pertanyaan
1.	Bagaimanakah kinerja guru di SMA Negeri 1 palopo?	<p>A. Kinerja Guru</p> <ul style="list-style-type: none">a. Menguasai dan memahami bahan ajarb. Memahami peserta didikc. Menggunakan metode yang bervariasid. Mampu merancang bahan ajar	<p>A. Pertanyaan kepala sekolah</p> <ul style="list-style-type: none">1. Apakah guru di sekolah mempersiapkan menguasai dan memahami bahan ajar yang baik sebelum melakukan kegiatan pembelajaran ?2. Bagaimana bapak melakukan evaluasi terhadap kinerja guru yang ada di sekolah ini?3. Apakah guru di sekolah ini mampu memahami peserta didik dengan baik dan mampu mengubah perilaku peserta didik dengan mudah?4. Apakah guru di sekolah ini dalam mengajar mampu menggunakan

			<p>metode yang variative dan seperti apakah metode itu?</p> <p>5. Apakah guru di sekolah ini mampu merancang bahan ajar dengan mudah untuk digunakan dalam pembelajaran?</p> <p>B. Pertanyaan untuk guru</p> <p>1. Bagaimana cara bapak/ibu menguasai dan memahami bahan ajar dengan baik?</p> <p>2. Bagaimana cara bapak/ibu menunjukkan kinerja di sekolah ini?</p> <p>3. Bagaimana strategi bapak/ibu memahami peserta didik di kelas?</p> <p>4. Apakah bapak/ibu dalam pembelajaran menggunakan metode yang variative dan seperti apa metode itu?</p> <p>5. Apakah bapak/ibu merancang/Menu sun bahan ajar sebelum melakukan kegiatan</p>
--	--	--	---

			pembelajaran ?
2	Bagaimanakah implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah pada peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 1 Palopo	<p>A. Kepemimpinan transformasional</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Visi yang inspiratif b. Kecerdasan emosional c. Keberanian dalam inovasi d. Pemberdayaan individu e. Model peran yang positif 	<p>A. Pertanyaan Kepala sekolah</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimna strategi bapak dalam menerapkan visi sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah ini 2. Bagaimana strategi bapak dalam membangun hubungan komunikasi kepada guru agar dapat meningkatkan kinerja dengan baik 3. Bagaimana strategi bapak dalam menciptakan inovasi dalam rangka peningkatan kinerja guru? 4. Bagaimana bapak dalam mengatur tugas dan fungsi masing-masing guru yang ada di sekolah ini? 5. Bagaimana strategi bapak dalam menerapkan model kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru di

			sekolah ini?
3	Apa saja faktor internal dan external yang berkontribusi dalam kepemimpinan transformasional kepala sekolah pada peningkatan kinerja guru?	A. Faktor internal dan external	<p>A. Pertanyaan untuk guru</p> <p>• Faktor internal</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana anda menjaga motivasi dan komitmen dalam mengajar di sekolah ini? 2. Apa yang menjadi sumber motivasi anda dalam berkarir sebagai seorang guru? 3. Bagaimana anda menilai kemampuan pedagogis anda dalam menyampaikan materi plajaran kepada siswa? 4. Apa strategi yang anda gunakan untuk meningkatkan pedagogis anda? 5. Bagaimana anda mengembangkan diri secara mandiri dalam konteks Pendidikan 6. Apa Langkah-langkah konkret yang anda ambil untuk meningkatkan

			<p>keterambilan dan pengetahuan anda sebagai seorang guru?</p> <p>• Faktor external</p> <ol style="list-style-type: none">1. Bagaimana peran administrasi sekolah dalam mendukung kinerja anda sebagai seorang guru?2. Apakah anda merasa adanya dukugan yang memadai dari pihak administrasi dalam mencapai tujuan pembelajaran?3. Bagaimana ketersediaan sumber daya seperti buku teks, perangkat teknologi , dan fasilitas pendukung lainnya mempengaruhi kinerja anda sebagai seorang guru?4. Apakah ada kekurangan atau kelebihan sumber daya yang mempengaruhi proses pembelajaran di
--	--	--	---

			<p>sekolah ini?</p> <p>5. Bagaimana lingkungan sekolah, termasuk budaya dan iklim kerja, mempengaruhi kinerja anda sebagai seorang guru?</p> <p>6. Apa yang dapat dilakukan untuk menciptakan lingkungan yang lebih kondusif bagi pembelajaran di sekolah ini?</p>
--	--	--	--

Lampiran 2:

SURAT IZIN PENELITIAN


PEMERINTAH KOTA PALOPO
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jl. K. H. M. Hasyim, No. 5, Kota Palopo, Kode Pos. 91921
Telp/Fax : (0471) 326048, Email : dpmpstpp@palopokota.go.id, Website : http://dpmpstpp.palopokota.go.id

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
NOMOR : 500.16.7.2/2024.0759/IP/DPMPSTP

DASAR HUKUM :

1. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2019 tentang Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi,
2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja,
3. Peraturan Mendagri Nomor 3 Tahun 2008 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian,
4. Peraturan Wali Kota Palopo Nomor 23 Tahun 2016 tentang Penyederhanaan Perizinan dan Non Perizinan di Kota Palopo,
5. Peraturan Wali Kota Palopo Nomor 31 Tahun 2023 tentang Pelimpahan Kewenangan Perizinan dan Nonperizinan Yang Diberikan Wali Kota Palopo Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.

MEMBERIKAN IZIN KEPADA

Nama : **HARYANTI**
Jenis Kelamin : **P**
Alamat : **Jl. Andi Tenriadjeng Kota Palopo**
Pekerjaan : **Pelajar/Mahasiswa**
NIM : **2002060106**

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi dengan Judul :

IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH PADA PENINGKATAN KINERJA GURU DI SMAN 1 PALOPO

Lokasi Penelitian : **SMA Negeri 1 Palopo**
Lamanya Penelitian : **9 Agustus 2024 s.d. 9 November 2024**

DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan penelitian kiranya melapor kepada Wali Kota Palopo cq. **Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo**.
2. Menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
3. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar foto copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
5. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak menaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Demikian Surat Keterangan Penelitian ini diterbitkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Kota Palopo
Pada tanggal : 9 Agustus 2024


Kepala DPMPSTP Kota Palopo
SYAMSURIADI NUR, S.STP
Pangkat : Pembina IV/a
NIP : 19850211 200312 1 002

Tembusan, Kepada Yth.

1. Wali Kota Palopo,
2. Dandim 1403 SWG,
3. Kapolres Palopo,
4. Kepala Badan Kesbang Prov. Sul-Sel,
5. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Palopo,
6. Kepala Badan Kesbang Kota Palopo,
7. Instansi terkait tempat dilaksanakan penelitian.

Dokumen ini didaftarkan secara elektronik menggunakan Sertifikat Elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN)



DOKUMENTASI OBSERVASI SEKOLAH

1. Halaman sekolah SMAN 1 Palopo



2. Papan sekolah SMAN 1 Palopo



3. Ruang kelas SMAN 1 Palopo



4. Proses belajar mengajar menggunakan LCD



5. Ruang workshop dan bimtek



6. Rekapitulasi dan komponen penggunaan Dana Bos

REKAPITULASI PENGGUNAAN DANA BOS				
OPT SMA NEGERI 1 PALOPO				
NO	KELOMPOK	JUMLAH	DAFTAR	REKAPITULASI
1	Pengembangan perpustakaan;	—	—	Rp 240.000.000,-
2	Penerimaan peserta Didik Baru;	—	—	Rp 26.667.000,-
3	Kegiatan pembelajaran dan Ekstrakurikuler;	—	—	Rp 15.840.000,-
4	Kegiatan Asesmen/Evaluasi Pembelajaran;	Rp 10.948.500,-	—	Rp 65.692.500,-
5	Pengembangan sekolah;	Rp 34.403.801,-	—	Rp 88.364.565
6	Pengembangan Profesi Guru Dan Tenaga Kependidikan;	—	—	Rp 1.500.000,-
7	Langganan Daya Dan Jasa;	Rp 19.630.948,-	—	Rp 25.023.794,-
8	Pemeliharaan Sarana Dan Prasarana Sekolah;	Rp 126.069.601,-	—	Rp 160.494.415,-
9	Pembayaran Honor;	Rp 28.392.000,-	—	Rp 36.150.000,-
10	Pembelian/penyediaan alat multimedia pembelajaran;	—	—	Rp 10.650.000,-
11	Biaya lainnya: Implementasi Sistem Penilaian	Rp 30.555.153,-	—	Rp 65.692.500,-
NON PROGRAM SEKOLAH				
1	Belanja pegawai;	—	—	—
2	Belanja barang dan jasa;	—	—	—
3	Belanja modal;	—	—	—
J U M L A H				
KETUA KOMITE		KEPALA SEKOLAH		BENDAHARA SEKOLAH
Drs. H. HANENG AMIRUDIN, M.Si		MUHAMMAD ARSYAD, S.Pd NIP. 19760229 199801 1 006		KADEK SUDANTRI, S.Pd NIP. 1986061 190901 2 006

DINAS PENDIDIKAN PROVINSI SULAWESI SELATAN
CABANG DINAS PENDIDIKAN WILAYAH XI PALOPO, LUWU, TORAJA UTARA
UPT SMA NEGERI 1 PALOPO
KOMPONEN PENGGUNAAN DANA BOS REGULER
TAHUN ANGGARAN 2021 / 2022

NO	KELOMPOK	TAHAP I	TAHAP II	TAHAP III	JUMLAH
1	Penerimaan peserta Didik Baru:		Rp 56.617.000,-		
2	Pengembangan perpustakaan:		Rp 2.400.000.000,-	Rp 15.000.000,-	
3	Kegiatan pembelajaran dan Ekstrakurikuler:	Rp 21.535.000,-	Rp 90.090.000,-	Rp 91.320.000,-	
4	Kegiatan Asesmen/Evaluasi Pembelajaran:	Rp 88.745.000,-	Rp 24.460.000,-	Rp 8.115.000,-	
5	Administrasi Kegiatan Sekolah:	Rp 100.963.000,-	Rp 33.100.000,-	Rp 19.600.000,-	
6	Pengembangan Profesi Guru Dan Tenaga Kependidikan:	-	-	Rp 74.470.000,-	
7	Langganan Daya Dan Jasa:	Rp 55.040.000,-	Rp 55.040.000,-	Rp 55.040.000,-	
8	Pemeliharaan Sarana Dan Prasarana Sekolah:	Rp 185.607.000,-	Rp 42.750.000,-	Rp 155.808.000,-	
9	Penyediaan Alat Multi Media Pembelajaran:	-	-	-	
10	Penyelenggaraan bursa kerja khusus, praktik kerja industri, PKI dalam negeri, pemantauan keberhasilan, pemagangan guru dan lembaga sertifikasi:	-	-	-	
11	Penyelenggaraan uji kompetensi keahlian sertifikasi kompetensi keahlian, uji kompetensi Bahasa asing berstandar Internasional:	-	-	-	
12	Pembayaran Honor:	Rp 40.560.000,-	Rp 70.543.000,-	Rp 79.247.000,-	

KETUA KOMITE
Drs. H. BAKENG AMREDDEN, M.Si
KEPALA SEKOLAH
MUHAMMAD AHSYAD, S.Pd
NIP. 19700223 199803 1 006
BENDAHARA SEKOLAH
KADER SUDANTULIS, Pd
NIP. 1986061 1200901 2 006



7. Sejarah singkat dan visi misi SMAN 1 Palopo

Pencetus pertama untuk mendirikan SMA di Palopo ialah bapak Andi Muhammad (Kepala Kejaksaan Negeri Palopo), pada saat itu dengan mendirikan staf tenaga kerja kejaksaan pada waktu itu, turut secara aktif dalam membina/memperjuangkan berdirinya SMA ini. Bahkan atas inisiatif beliau lah terbentuk pula yayasan bernama “yayasan panitia pemerintah dan pengurus SMA Palopo. Pada tanggal 3 september 1956 yayasan panitia mengadakan pertemuan untuk membicarakan “usaha pengumpulan dana” dalam mendirikan gedung persiapan SMA Negeri Palopo. Pada tanggal 12 Januari 1957 panitia di Masamba dibentuk. Pada tanggal 4 September 1957 hari senin jam 09:00. Peresmian dibukanya SMA Palopo, dengan siswa 49 orang jurusan C. guru sejumlah 13 orang. Pemimpin sementara ialah bapak S. Pandin, wakil kepala sekolah ialah Karel Anggi dan Guru-guru SMA Palopo. Tanggal 1 Agustus 1960 tentang SK Menteri pendidikan dan kebudayaan No. 328/SK/B III/1960 SMA persiapan Negeri Palopo, di Negerikan.



Lampiran 4:

DOKUMENTASI KEGIATAN WAWANCARA

1. Wawancara dengan Syukur, S.Pd.,M.M. selaku kepala sekolah SMA Negeri 1 Palopo.



2. Wawancara bersama ibu Ria Irawati selaku guru di SMAN 1 Palopo.



3. Wawancara bersama ibu Rahmawati Syamsuddin selaku guru pengajar di SMAN 1 Palopo.





Lampiran 5:
Sarana yang ada di SMA Negeri 1 Palopo.

No	Jenis ruangan, laboratorium, dll	Keadaan	
		Baik	Rusak
1	X IPA 1	BAIK	
2	X IPA 2	BAIK	
3	X IPA 3	BAIK	
4	X IPA 4	BAIK	
5	X IPA 5	BAIK	
6	X IPA 6		RUSAK BERAT
7	X IPA 7		RUSAK BERAT
8	X IPS 1	BAIK	
9	X IPS 2	BAIK	
10	X IPS 3		RUSAK RINGAN
11	X IPS IBB	BAIK	
12	XI IPA 1		RUSAK SEDANG
13	XI IPA 2		RUSAK SEDANG
14	XI IPA 3	BAIK	
15	XI IPA 4	BAIK	

No	Jenis ruangan, laboratorium, dll	Keadaan	
		Baik	Rusak
16	XI IPA 5	BAIK	
17	XI IPA 6	BAIK	
18	XI IPA 7	BAIK	
19	XI IPS 1	BAIK	
20	XI IPS 2		RUSAK SEDANG
21	XI IPS 3		RUSAK SEDANG
22	XI IBB	BAIK	
23	XII IPA 1	BAIK	
24	XII IPA 2	BAIK	
25	XII IPA 3	BAIK	
26	XII IPA 4	BAIK	
27	XII CAMB 1	BAIK	
28	XII CAMB 2	BAIK	
29	XII IPS 1		RUSAK BERAT
30	XII IPS 2		RUSAK BERAT
31	XII IPS 3	BAIK	
32	XII IPS 4	BAIK	
33	Ruang BK	BAIK	
34	Ruang Gudang		RUSAK BERAT
35	Ruang guru	BAIK	
36	Musholla	BAIK	
37	Ruang kepala sekolah	BAIK	
38	Ruang wakil kepala sekolah	BAIK	
39	Ruang tata usaha	BAIK	
40	Ruang osis		RUSAK SEDANG
41	Ruang perpustakaan		RUSAK SEDANG
42	Lab. Kimia		RUSAK SEDANG
43	Lab. Fisika		RUSAK SEDANG
44	Lab. Komputer 1		RUSAK RINGAN

No	Jenis ruangan, laboratorium, dll	Keadaan	
		Baik	Rusak
45	Lab. Komputer 2		RUSAK RINGAN
46	Lab. Bahasa		RUSAK BERAT
47	Pagar	BAIK	
48	Lapangan basket	BAIK	
49	Lapangan takraw	BAIK	
50	Lapangan upacara	BAIK	
51	Lapangan parkir		RUSAK RINGAN
52	WC ruang guru	BAIK	
53	WC TU		RUSAK RINGAN
54	Lab. Biologi		RUSAK SEDANG
55	WC Siswa 1		RUSAK RINGAN
56	WC Siswa 2		RUSAK RINGAN
57	WC Siswa 3	BAIK	
58	WC Siswa 4	BAIK	
59	WC Siswa 5		RUSAK RINGAN
60	WC Siswa 6		RUSAK RINGAN
61	WC Siswa 7		RUSAK BERAT
62	WC Siswa 8		RUSAK BERAT
63	WC Siswa 9		RUSAK BERAT
64	WC Siswa 10		RUSAK BERAT
65	WC Siswa 11	BAIK	
66	WC Siswa 12	BAIK	
67	WC Siswa 13	BAIK	

Lampiran 6:

Bukti validator mengenai validasi instrumen pertanyaan

No	Aspek yang dinilai	Nilai			
		1	2	3	4
I	Isi				
	1 Kesesuaian pertanyaan dengan indikator.				
	2 Kejelasan pertanyaan.				
	3 Kesesuaian waktu menjawab pertanyaan.				
II	Bahasa				
	1 Menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan benar				
	2 Menggunakan bahasa yang sederhana dan mudah dipahami				
	3 Kalimat pertanyaan tidak mengandung multi tafsir				
	4 Menggunakan pertanyaan yang komunikatif				

Penilaian Umum:

1. Belum dapat digunakan
2. Dapat digunakan dengan revisi besar
3. Dapat digunakan dengan revisi kecil
4. Dapat digunakan tanpa revisi

Saran-Saran:

Palopo,
Validator,

(Fijman Patawari, S.Pd., M.Pd.)

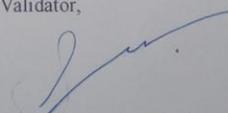
No	Aspek yang dinilai	Nilai			
		1	2	3	4
I	Isi 1 Kesesuaian pertanyaan dengan indikator. 2 Kejelasan pertanyaan. 3 Kesesuaian waktu menjawab pertanyaan.				
II	Bahasa 1 Menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan benar 2 Menggunakan bahasa yang sederhana dan mudah dipahami 3 Kalimat pertanyaan tidak mengandung multi tafsir 4 Menggunakan pertanyaan yang komunikatif				

Penilaian Umum:

1. Belum dapat digunakan
2. Dapat digunakan dengan revisi besar
3. Dapat digunakan dengan revisi kecil
4. Dapat digunakan tanpa revisi

Saran-Saran:

Palopo,
Validator,



(Sarmila, S.Pd., M.Pd.)

Lampiran7:

RIWAYAT HIDUP



Hariyanti, lahir di Palopo pada tanggal 12 Juli 2002. Penulis merupakan anak pertama dari pasangan seorang ayah Asri dan ibu Juri. Saat ini penulis bertempat tinggal di Jl. Andi Tenriadjeng, Kota Palopo pendidikan dasar penulis diselesaikan pada tahun 2014 di SDN 13 Tappong. Kemudian, di tahun yang sama menempuh pendidikan di SMP Negeri 4 Palopo dan selesai pada tahun 2017. Kemudian tahun 2017 melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Palopo. Setelah lulus SMA tahun 2020, penulis melanjutkan pendidikan di bidang yang ditekuni yaitu di Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Kemudian penulis menggeluti organisasi yang di Minati yaitu sebagai pengurus di Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Penulis sebagai anggota HMPS Manajemen Pendidikan Islam.