TSAQOFAH
Jurnal Penelitian Guru Indonesia

p-ISSN : 2810-0395
e-ISSN : 2810-0042

Terindeks : Dimensions, Scilit, Lens, Semantic, Garuda, Google Scholar, Base, etc

https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v4i1.2257

KEPEMIMPINAN TRANFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU

Transformational Leadership of School Principals in Improving Teacher Performance

Lisa Aprelia Yuliastuti[1], Almira Vashti Felita[2], Dewi Cantika Nawangsari[3], Rahma Ayu Wulandari[4], Refkli Lifdia Kusuma Ningrum[5], Ayu Wulandari[6], Nuphanudin[7]
Universitas Negeri Surabaya
lisaaprelia.23245@mhs.unesa.ac.id; almiravashti.23282@mhs.unesa.ac.id

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Nov 23, 2023	Nov 28, 2023	Dec 3, 2023	Dec 7, 2023

Abstract

The principal is the leader of the educational unit. The leadership success of a school principal is based on one of several leadership theories or models. One leadership model is transformational leadership. Transformational leadership is leadership that has the ability to change the energy of resources, be they people, tools, or situations, to achieve goals. Transformational leadership has the following characteristics: charismatic, the ability to create inspiration, the ability to stimulate the minds of followers positively, individual attention. Transformational leadership has the following characteristics: having a vision, having personal considerations, inspirational motivation, intellectual simulation. The application of the principal's transformational leadership style is seen in: the ability to build the school's vision, mission and programs, be an agent of change, be charismatic, have empathy, stimulate intelligence and encourage creativity, creating opportunities for all school members. The application of transformational leadership carried out by school principals has an impact on the achievement of professional learning. Creating a school culture and environment that supports and achieves high student learning outcomes.

Keywords *: Principal, Principal Leadership, Principal Transformational Leadership, Teacher Quality*

Jurnal Tsaqofah is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

Abstrak: Kepala sekolah adalah pemimpin unit pendidikan. Keberhasilan kepemimpinan seorang kepala sekolah didasarkan pada salah satu dari beberapa teori atau model kepemimpinan. Salah satu model kepemimpinan adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memiliki kemampuan untuk mengubah energi sumber daya, baik itu orang, alat, atau situasi, untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan transformasional memiliki karakteristik sebagai berikut: karismatik, kemampuan untuk menciptakan inspirasi, kemampuan untuk merangsang pikiran pengikut secara positif, perhatian individual. Kepemimpinan transformasional memiliki karakteristik sebagai berikut: memiliki visi, memiliki pertimbangan pribadi, motivasi inspirasional, simulasi intelektual. Penerapan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terlihat dalam: kemampuan untuk membangun visi, misi, dan program sekolah, menjadi agen perubahan, bersikap karismatik, memiliki empati, merangsang kecerdasan, dan mendorong kreativitas, menciptakan peluang bagi semua anggota sekolah. Penerapan kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh kepala sekolah berdampak pada pencapaian pembelajaran profesional. Menciptakan budaya dan lingkungan sekolah yang mendukung dan mencapai hasil belajar siswa yang tinggi.

Kata Kunci : Kepala Sekolah, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Mutu Guru

PENDAHULUAN

Sekolah merupakan institusi atau lembaga pendidikan yang berkaitan dengan kegiatan belajar mengajar untuk meningkatkan kualitas dan mengembangkan potensi serta prestasi yang dimiliki oleh peserta didik. Kepala sekolah adalah pemimpin unit pendidikan. Kepala sekolah memiliki jabatan tertinggi di sekolah. Karena peranan kepala sekolah sangat penting atas segala sesuatu yang ada di sekolah. Untuk itu kerjasama dan koordinasi antara kepala sekolah dan para guru sangat berpengaruh terhadap kemajuan sekolah yang berkualitas. Berdasarkan pengertian kepala sekolah tersebut kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu faktor penentu dan sangat penting dalam proses pendidikan yang ada di sekolah.

Tugas kepala sekolah sebagai penggerak perkembangan organisasi menuju tujuan yang diinginkan sangatlah krusial. Keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi tergantung pada dorongan dan dukungan yang ada, dan tanpa adanya hal tersebut maka tujuan tersebut tidak akan terwujud. Oleh karena itu, baik pemimpin maupun bawahan perlu bergerak sesuai dengan arah yang telah ditetapkan organisasi, mengingat pemimpin merupakan bagian integral dari anggota organisasi (Sari, E, Indra P., 2021).

Dalam konteks ini, kami akan mengevaluasi peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Kami akan mengambil contoh peran Kepala Sekolah di SDN Jeruk 1 yang telah dikembangkan dengan prinsip bahwa peningkatan kualitas dan manajemen lembaga pendidikan dapat dicapai melalui kerja sama. Peran kepala sekolah

melibatkan dorongan terhadap tenaga pendidik untuk menjadi individu yang kompeten, kreatif, mandiri, bertanggung jawab, dan memiliki wawasan global. Dalam mendukung pencapaian kinerja guru, kepala sekolah perlu melibatkan pengendalian, pengawasan, dan perhatian penuh untuk menciptakan lingkungan sekolah yang aman. Fokus laporan ini adalah pada strategi yang digunakan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di era perkembangan zaman saat ini di SDN Jeruk 1. Berikut beberapa kajian teori terkait kepemimpinan tranformasional:

Kepemimpinan transformasional merupakan gabungan dari dua konsep yaitu kepemimpinan dan transformasional. Kepemimpinan mengacu pada pola perilaku pemimpin dalam mengarahkan dan mengendalikan anggota tim untuk mencapai tujuan dan sasaran tertentu. Budaya organisasi di suatu sekolah dapat berbeda dengan sekolah lainnya karena dipengaruhi oleh lingkungan eksternal dan internal yang juga berbeda sehingga menimbulkan perbedaan budaya organisasi (Rahmawati et al., 2023). Kepemimpinan transformasional merupakan suatu bentuk model kepemimpinan yang bertujuan mengubah nilai-nilai yang diyakini oleh anggota tim dengan tujuan mendukung visi dan misi suatu organisasi (Safrizal, 2021).

Pemahaman terbaik tentang kepemimpinan transformasional adalah seorang pemimpin perlu menarik nilai-nilai moral dari para pengikutnya untuk mencapai tujuan, serta memotivasi mereka untuk mengutamakan kepentingan yang lebih besar dari tim dan organisasi (Sandrayani, Rulinawati, 2020). Menurut (Bakker et al., 2022), kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja guru yang berfokus pada inspirasi dan motivasi individu untuk melampaui kepentingan pribadi demi kebaikan bersama.

Adapun informasi mengenai tenaga pengajar di SDN Jeruk 1, dari total 51 guru, hanya sebagian kecil yang berkualifikasi pendidikan Magister. Untuk meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah perlu memberikan dukungan, kesempatan dan motivasi untuk meningkatkan kompetensinya. Saat ini kepala sekolah menghadapi beberapa tantangan, seperti kurangnya kesadaran guru akan perubahan dimasa sekarang dan terlalu fokus dan merasa puas dengan apa yang mereka capai sekarang. Oleh karena itu, peneliti bertujuan untuk memahami bagaimana upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui kepemimpinan transformasional di SDN Jeruk 1.

Pemimpin transformasional memiliki potensi untuk meningkatkan performa guru karena mereka cenderung sangat inovatif dan kreatif dalam pendekatannya, menciptakan ide-ide

baru untuk memajukan organisasi. Dalam hal itu, penulis merasa tertarik untuk mengkaji kepemimpinan transformasional, khususnya sejauh mana seorang kepala sekolah memainkan peran dalam membimbing, mengendalikan, dan mengawasi kinerja guru, terutama dalam hal pemahaman materi ajar, pemanfaatan media, dan interaksi dalam proses belajar mengajar untuk guru dan staf di sekolah.

Menurut Kepala Sekolah SDN Jeruk 1, kinerja guru di setiap lembaga pendidikan dipantau oleh Dinas Pendidikan. Setiap kota memiliki kebijakan memantau perkembangan kinerja guru di lembaga pendidikan melalui sistem pengawasan. Kami mengambil contoh di SDN Jeruk 1, di mana pengawasan terhadap kinerja guru dilakukan dengan 1) Melalui supervise akademik dan supervise administrasi pembelajaran, yang mana kepala sekolah bersentuhan langsung dengan proses pembelajaran dikelas. 2) Melaporkan presensi melalui deteksi wajah menggunakan link/aplikasi yang secara langsung dikirim ke Dinas Pendidikan kota Surabaya. Meskipun demikian, verifikasi dan penilaian kelayakan tetap melibatkan pemantauan dari kepala sekolah. 3) Mengadakan rapat koordinasi setiap bulan. Dimana setiap coordinator dari setiap devisi di lembaga SDN Jeruk 1 memaparkan kelebihan dan kekurangan. Rapat koordinasi itu juga menjadi kontrol dimana kepala sekolah mengetahui bagian mana yang kurang dan harus mendapat perhatian lebih.

Pada era saat lembaga pendidikan dihadapkan dengan berbagai tantangan seperti keterbatasan anggaran, perkembangan teknologi yang terus menerus, dan perubahan terus-menerus dalam kebutuhan peserta didik, peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja layanan pendidikan tidak boleh diabaikan. Meskipun model kepemimpinan tradisional mungkin efektif di masa lalu, namun kompleksitas dan dinamika lanskap pendidikan menuntut pendekatan yang inovatif. Inilah dimana kepemimpinan transformasional hadir, memberikan perspektif dan visi baru yang transformatif bagi lembaga pendidikan (Armiyanti et al., 2023). Kepala sekolah juga seharusnya bisa menyetir guru agar mengikuti arus perubahan, yang mana tidak semua orang menerima perubahan. Mengubah mindset guru dan seluruh staf pendidikan untuk mengikuti perubahan juga salah satu faktor kendala yang harus diupayakan oleh kepala sekolah. Seorang kepala sekolah perlu adanya pendekatan persuasif agar bisa mendorong dan memotivasi bawahannya untuk menerima perubahan, yang mana banyak guru masih terlalu nyaman dizona sebelumnya. Edwin P. Bettinghaus memberikan definisi komunikasi persuasif sebagai berikut:

In order be persuasive in nature, a communication must involve a conscious attempt by individuals to change the behaviour through the transmissions of some message.

Teori ini menjelaskan bahwa komunikasi persuasif melibatkan modifikasi pemahaman penerimanya. Agar dapat bersifat persuasif, komunikasi semacam itu memerlukan upaya yang disengaja oleh seorang individu untuk mengubah sikap orang lain atau sekelompok orang dengan menyampaikan pesan tertentu (Nida, 2014). Dengan menggabungkan wawasan dari berbagai pakar komunikasi persuasif, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi persuasif adalah suatu bentuk interaksi dimana komunikator menggunakan daya tarik psikologis untuk mendorong perubahan sikap penerima pesan. Dalam konteks penelitian ini, komunikasi persuasif merupakan teknik yang perlu dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kesadaran tentang adanya perubahan dan perkembangan yang harus diikuti oleh para guru dan staf Pendidikan (Karlinda, 2013).

METODE

Dalam penelitian ini, upaya dilakukan untuk mengevaluasi secara kritis peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di SDN Jeruk 1. Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif, yang melibatkan analisis literatur dan observasi wawancara untuk mengumpulkan informasi terkait metode penelitian kualitatif. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran deskriptif dengan fokus pada proses penelitian dan pemahaman makna. Metode penelitian kualitatif melibatkan analisis dan interpretasi fakta, gejala, serta peristiwa berdasarkan kejadian yang terjadi, sehingga informasi tersebut dapat menjadi dasar untuk tindakan selanjutnya (Nasution, 2023) Selain wawancara, penulis juga merujuk pada beberapa jurnal dan artikel sebagai sumber informasi.

Wawancara dilakukan dengan narasumber untuk mengumpulkan data tentang peran kepala sekolah terhadap kinerja guru, dengan lokasi penelitian di SDN Jeruk 1. Penulis menyiapkan instrumen wawancara dan mewawancarai kepala sekolah, guru, dan peserta didik mengenai topik penelitian. Proses pengumpulan data dilakukan dengan cermat untuk memastikan kualitas informasi yang diperoleh. Fokus utama wawancara adalah pada kepala sekolah SDN Jeruk 1, terkait dengan topik kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Metode-metode yang digunakan dalam pelaksanaan observasi dijelaskan sebagai berikut:

a) Wawancara

Dengan metode wawancara, peneliti melakukan tanya jawab langsung tatap muka (face to face) kepada narasumber yaitu kepala sekolah serta beberapa guru dan peserta didik yang ada di SDN Jeruk 1. Proses wawancara melibatkan keahlian dalam bidang keterampilan sosial, sehingga penting untuk dapat membina interaksi yang baik dengan narasumber.

b) Observasi

Observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung bagaimana output dari sekolah dan sangat memfokuskan pada bagaimana interaksi kepala sekolah dengan para warga sekolah yang ada di SDN Jeruk 1.

c) Studi litelatur

Metode penelitian literatur digunakan untuk mengumpulkan informasi tambahan dan dukungan dari berbagai jurnal, artikel, serta referensi lainnya untuk memperoleh data yang berkaitan dengan peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, dengan tujuan menghindari plagiarisme.

Setelah mengumpulkan semua informasi yang diperlukan, langkah berikutnya adalah melakukan analisis data. Analisis kualitatif ini fokus pada peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah, dengan menggunakan beberapa sumber data seperti wawancara, observasi, dan dokumen yang relevan. Data tersebut diperoleh langsung melalui observasi di SDN Jeruk 1. Analisis data dilaksanakan melalui beberapa langkah, yaitu: 1) pencatatan dan pemahaman data yang diperoleh dari wawancara mendalam; 2) penyederhanaan data sesuai konteks dan fokus penelitian untuk merangkum pernyataan penting dari setiap deskripsi naratif narasumber; 3) pengelompokan data berdasarkan fokus penelitian; 4) integrasi fokus tersebut ke dalam deskripsi naratif untuk menggambarkan strategi pendekatan peran sebagai pemimpin dan kepala keluarga yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan komitmen kerja guru di setiap sekolahnya .

HASIL

Tingkat kepuasan kerja dari karyawan merupakan indikator keberhasilan bagi seseorang yang memimpin suatu organisasi. Proses penunjukan seorang pemimpin dilakukan berdasarkan prestasi yang telah ia raih selama periode kerjanya sebelumnya. Penunjukan tersebut didasarkan pada penilaian positif atas kinerjanya yang dianggap efektif dan dapat dipercaya

oleh organisasi. Kepuasan kerja pegawai dapat tercermin melalui sikap dan perlakuan yang diberikan oleh pemimpin kepada mereka (Maulidah Az-Zahroh et al., 2023). Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan seseorang untuk memengaruhi, memimpin, dan menginspirasi individu lainnya agar mencapai target yang sudah ditetapkan sebelumnya. Kepala sekolah juga mempunyai tugas dan wewenang sebagai 1) Pendidik (edukator) yang mana harus mempunyai kemampuan membimbing guru, karyawan, siswa, juga staf kependidikan. Selain itu juga mampu belajar/mengikuti perkembangan IPTEK, dan mampu memberi contoh mengajar yang baik; 2) Manajer (Manager), kepala sekolah mempunyai kemampuan menyusun program, kemampuan menyusun organisasi, kemampuan menggerakkan staf, guru dan karyawan, serta kemampuan mengoptimalkan sumber daya sekolah; 3) Administrator, dalam aspek kemampuan mengelola administrasi KBM dan BK, administrasi kesiswaan, administrasi ketenagaan, administrasi keuangan, administrasi sarana prasarana, juga administrasi persuratan; 4) Supervisor (Penyelia) yang mana harus mempunyai kemampuan dalam menyusun program, kemampuan melaksanakan program supervise, dan kemampuan menggunakan hasil supervisi; 5) Leader (Pemimpin) memiliki kepribadian yang kuat, memahami kondisi bawahannya dengan baik, memiliki visi dan misi yang jelas, memiliki kemampuan mengambil keputusan, dan memiliki kemampuan berkomunikasi; 6) Inovator, kepala sekolah mempunyai kemampuan mencari dan menemukan gagasan baru untuk pembaharuan sekolah dan kemampuan melakukan pembaharuan disekolah; 7) Motivator, kepala sekolah seharusnya juga memiliki kemampuan mengatur lingkungan kerja positif, kemampuan menerapkan prinsip penghargaan dan hukuman.

Langkah kepemimpinan kepala sekolah di SDN Jeruk 1 yaitu 1) mengetahui tugasnya sebagai kepala sekolah; 2) mengetahui jumlah dan nama bawahannya; 3) mengetahui tugas setiap bawahannya; 4) mengetahui kehadiran bawahannya; 5) menyediakan perlengkapan kerja; 6) mengadakan penelitian terhadap kerja bawahannya; 7) mengadakan Langkah perbaikan atas dasar penelitian; 8) memperhatikan perkembangan karir bawahannya; 9) memperhatikan kesejahteraan bawahannya; 10) memelihara kekeluargaan dilingkungan kerja; 11) melaporkan pekerjaannya kepada atasannya.

Upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah SDN Jeruk 1 dalam meningkatkan kinerja guru yaitu dengan mengadakan pertemuan rutin KKG (Kelompok Kerja Guru) setiap akhir pekan, dimana guru-guru dari berbagai tingkatan mulai dari kelas 1 hingga 6 berkumpul untuk melaksanakan kegiatan yang ditentukan dalam rentang waktu seminggu. Tujuan kegiatan ini adalah untuk meningkatkan profesionalisme mereka dalam berbagai aspek pembelajaran.

KKG terdiri dari dua bagian, yang pertama adalah KKG internal yang diadakan setiap minggu bersama guru-guru dari SDN Jeruk 1. Sedangkan KKG eksternal diadakan sekali sebulan dengan guru-guru dari seluruh Kecamatan Lakarsantri, bertujuan untuk memberikan dampak positif dan meningkatkan tingkat profesionalisme para guru. Selain itu, kepala sekolah juga mendorong para guru untuk aktif mengikuti seminar dan workshop sebagai bagian dari pengembangan profesional mereka. Kepala sekolah juga mengadakan rapat bulanan guna untuk evaluasi agar kepala sekolah tahu bagian-bagian mana yang harus ditingkatkan dan dikembangkan guna mendapat sentuhan lebih untuk kemajuan Lembaga.

Namun ada beberapa kendala yang ada di SDN Jeruk 1 yaitu seperti rasa puas yang mengakibatkan meraka sulit untuk didorong menjadi guru penggerak yang mana sangat diperlukan guna meningkatkan potensi dan kinerja guru guru di SDN Jeruk 1. Guru-guru SDN Jeruk 1 sebenarnya memiliki potensi yang luar biasa namun mereka cenderung memiliki rasa mudah puas atas apa yang mereka capai. Seperti guru-guru lama yang hanya memenuhi tugasnya dalam mengajar, tidak mau mengikuti program-program seperti guru penggerak supaya pengetahuan dari guru-guru ini bisa berkembang, tetapi yang terjadi banyak guru-guru muda yang tidak mau bergerak ketika didorong untuk menjadi guru penggerak. Juga adanya kebiasaan atau tradisi lama dari guru guru terdahulu yang membuat guru-guru muda terpengaruhi dan sulit untuk menerima perubahan. Yang mana perubahan itu sangat penting untuk kemajuan teknologi dan informasi di zaman sekarang dan masa depan. Guru guru masih berada di zona nyaman mereka dan belum memiliki kesadaran akan hal perubahan.

Sama seperti yang diungkapkan oleh (Aulia, 2023), Inovasi di dunia pendidikan semakin berkembang dengan adanya pemanfaatan teknologi digital. Pentingnya memperkenalkan teknologi baru di lingkungan sekolah tak dapat dipungkiri, tetapi harus disesuaikan dengan kebutuhan dan karakteristik setiap individu. Pengajaran teknologi digital menjadi suatu keharusan, karena tanpa adanya teknologi digital, sektor pendidikan tidak akan mengalami perkembangan pengetahuan atau inovasi. Pendidikan teknologi digital menjadi kunci dalam menghadapi tantangan perubahan zaman yang terus berkembang, termasuk dalam menghadapi perkembangan teknologi informasi dan komunikasi.

Table 1. Program kinerja kepala sekolah SDN Jeruk 1

NO	Komponen	Aspek	Indikator
1.	Kepala Sekolah Sebagai Edukator	1. Kemampuan membimbing guru 2. Kemampuan membimbing karyawan 3. Kemampuan membimbing siswa 4. Kemampuan membimbing staf 5. Kemampuan belajar/ mengikuti perkembangan IPTEK 6. Kemampuan memberi contoh mengajar yang baik	1. Kemampuan membimbing program pengajaran 2. Melaksanakan program pengajaran 3. Melakukan evaluasi dan menganalisis hasil evaluasi 4. Kemampuan membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakulikuler maupun OSIS 5. Mengikuti perkembangan IPTEK melalui pendidikan dan pelatihan, diskusi, bahan bacaan
2.	Kepala Sekolah Sebagai Manajer	1. Kemampuan menyusun program 2. Kemampuan menyusun organisasi/personalia 3. Kemampuan menggerakkan staf, guru, keryawan 4. Kemampuan mengoptimalkan sumber daya sekolah	1. Memiliki program jangka panjang (3 tahun) 2. Memiliki program jangka menengah 3. Memiliki program jangka pendek (1 tahun) 4. Memiliki susunan program sekolah 5. Memiliki personalia pendukung, kegiatan temporer 6. Memberi arahan 7. Mengkoordinasikan staf yang sedang melaksanakan tugas 8. Memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal 9. Membuat sarana dan prasarana sekolah
3.	Kepala sekolah sebagai administrator	1. Kemampuan mengelola administrasi KBM BK 2. Kemampuan mengelola administrasi kesiswaan 3. Kemampuan mengelola administrasi ketenagaan 4. Kemampuan mengelola administrasi keuangan 5. Kemampuan mengelola administrasi sarpras 6. Kemampuan mengelola administrasi persuratan	1. Memiliki kelengkapan data administrasi KBM BK 2. Memiliki kelengkapan data administrasi kesiswaan 3. Memiliki kelengkapan data kegiatan ekstrakulikuler 4. Memiliki kelengkapan data tenaga guru dan karyawan 5. Memiliki kelengkapan data keuangan 6. Memiliki kelengkapan data sarpras 7. Memiliki kelengkapan data administrasi surat masuk, keluar dan keputusan.
4.	Kepala sekolah sebagai supervisor	1. Kemampuan menyusun program supervisi 2. Kemampuan melaksanakan supervise	1. Memiliki program supervise KBM BK, kegiatan ekstrakulikuler, kelas / klinis 2. Melaksanakan program supervisi dadakan

		3. Kemampuan menggunakan hasil supervisi	3. Memanfaatkan hasil supervisi untuk meningkatkan guru dan karyawan 4. Memanfaatkan hasil supervisi untuk pengembangan sekolah
5.	Kepala sekolah sebagai pemimpin	1. Memiliki kepribadian yang kuat 2. Memahami kondisi anak buah dengan baik 3. Memiliki visi dan memahami misi sekolah 4. Memiliki kemampuan mengambil keputusan 5. Memiliki kemampuan berkomunikasi	1. Jujur, percaya diri, bertanggung jawab, memahami kondisi siswa, guru dan karyawan. 2. Memahami visi dan misi sekolah 3. Mempu mengambil keputusan untuk urusan intern/ekstren sekolah 4. Mempu berkomunikasi secara lisan dengan baik 5. Mempu menuangkan gagasan berupa tulisan
6.	Kepala sekolah sebagai inovator	1. Kemampuan mencari/menemukan gagasan baru untuk pembaharuan sekolah 2. Kemampuan melakukan pembaharuan disekolah	1. Mampu mencari gagasan baru 2. Mampu melakukan pembaharuan dalam menggali sumber daya manusia dan masyarakat
7.	Kepala sekolah sebagai motivator	1. Kemampuan mengatur lingkungan kerja fisik dan non fisik 2. Kemampuan menerapkan prinsip penghargaan dan hukuman	1. Mampu mengatur ruang yang konduktif untuk bekerja 2. Mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis antar warga sekolah 3. Mampu menerapkan prinsip penghargaan dan hukuman-hukuman.

PEMBAHASAN

Seorang pemimpin transformasional pada dasarnya menunjukkan keseluruhan perhatian kepada para pengikutnya dan selalu berupaya untuk membantu serta mendukung kesuksesan mereka. Keberhasilan pemimpin transformasional tidak dapat tercapai tanpa komitmen bersama dari setiap individu pengikut (Rahmi et al., 2022). Tiap kesempatan yang muncul akan dipertimbangkan dan dimanfaatkan untuk merancang bersama visi yang optimal. Dalam upaya membangun pengikut, pemimpin transformasional berusaha keras untuk memastikan terbentuknya kepercayaan saling-menyelaraskan dan integritas pribadi serta kelompok. Tidak jarang terjadi bahwa dalam kepemimpinan transformasional, visi menjadi ciri khas yang melekat pada pemimpin maupun kelompok yang bersangkutan. Pemimpin transformasional

sangat memahami berbagai strategi baru yang efektif untuk mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai (Rifa'i, 2020).

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan seseorang untuk memengaruhi, memimpin, dan menginspirasi individu lainnya agar mencapai target yang sudah ditetapkan sebelumnya (Widianto, 2023). Berdasarkan hasil wawancara yang kami lakukan dengan kepala sekolah SDN Jeruk 1 yaitu Kepemimpinan Kepala sekolah di suatu Lembaga melibatkan aspek manajerial yang mencakup program-program sekolah yang berorientasi pada kesejahteraan siswa. Dalam hal ini, kerjasama erat dilakukan dengan berbagai Koordinator di sekolah, seperti koordinator umum, kesiswaan, kurikulum, sarana dan prasarana, serta pembiayaan. Setiap koordinator memiliki tim dengan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan keahlian dan performa mereka. Dalam konteks kepemimpinan sekolah, kolaborasi dengan tim adalah suatu keharusan, karena tidak mungkin untuk melakukan semua tugas secara mandiri, dan diperlukan sinergi antara kepala sekolah dan anggota timnya.

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru memiliki dampak signifikan dan esensial. Apabila kepala sekolah membiarkan bawahannya berperilaku tanpa arahan yang jelas, akan menimbulkan konsekuensi negatif bagi institusi pendidikan. Kehilangan kendali dan disiplin dapat terjadi secara bebas. Selain itu, kepemimpinan kepala sekolah mencakup tugas-tugas supervisi akademik dan administratif pembelajaran. Pemantauan terhadap ranah ini merupakan tanggung jawab utama kepala sekolah. Agar tetap teratur, kepala sekolah membuat pedoman, seperti kode etik guru, peraturan sekolah, dan kesepakatan bersama yang harus diikuti oleh seluruh anggota lembaga. Selain sebagai pengawas, kepala sekolah juga aktif mencari masukan dari berbagai pihak terkait kinerja guru. Misalnya, melibatkan pendapat dari wali murid, rekan kerja, serta meminta tanggapan langsung dari peserta didik mengenai gaya mengajar guru di kelas dan aspek lainnya.

Terdapat beberapa cara yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah untuk mengawasi kinerja guru. Pertama, melalui kegiatan supervisi di mana kepala sekolah secara langsung terlibat dalam proses pembelajaran di kelas. Kedua, penilaian kinerja guru dapat dilakukan melalui aplikasi atau jaringan untuk memantau kinerja mereka. Ketiga, setiap bulan diadakan rapat koordinasi di mana kepala sekolah meminta laporan dari setiap koordinator lembaga. Laporan ini mencakup evaluasi kekurangan dan kelebihan, yang kemudian digunakan sebagai alat kontrol. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi area yang masih kurang dan memerlukan perhatian lebih lanjut.

Tantangan yang dihadapi oleh kepala sekolah dalam memastikan kinerja optimal para guru:

1. Pengelolaan Waktu

Sebagai contoh, situasi di mana telah disusun plot atau jadwal untuk melakukan supervisi terhadap kinerja guru, namun kepala sekolah dihadapkan pada tabrakan jadwal yang berasal dari instansi dinas, yang mengharuskan kepala sekolah untuk tunduk pada kebijakan dari dinas tersebut. Sebagai solusi, kepala sekolah cenderung memantau secara daring melalui bukti dokumentasi berupa foto dan video yang kemudian disimpan di drive. Alternatif lainnya adalah melibatkan guru secara daring menggunakan platform seperti Zoom dan Google Meet. Setelah supervisi atau sesi pascasupervisi, kepala sekolah menginstruksikan bawahannya untuk mengisi tautan pertanyaan sebagai bentuk refleksi.

2. Mengubah Pola Pikir Para Guru

Kendala lain yang dihadapi oleh kepala sekolah adalah upaya untuk mengubah pola pikir para guru agar lebih terbuka terhadap perubahan. Para guru cenderung nyaman dengan metode pembelajaran lama yang berkaitan dengan Kurikulum 13, sementara kurikulum baru, yaitu Kurikulum Merdeka, memerlukan adaptasi. Kepala sekolah memiliki peran penting dalam pendekatan personal dan persuasif untuk mengatasi ketidaknyamanan ini. Terkadang, beberapa guru mungkin menolak perubahan, bahkan mendorong rekan-rekannya untuk tidak menerimanya. Mempertahankan dan meningkatkan harmoni di antara anggota sekolah menjadi tanggung jawab kepala sekolah dalam situasi ini.

Dalam upaya meningkatkan komitmen kerja guru, kepala sekolah menerapkan strategi komunikasi aktif dengan pendekatan persuasif. Kepala sekolah berperan sebagai pemimpin yang akrab dengan staf pendidik, menciptakan lingkungan yang terbuka untuk berbagi masalah dan mencari solusi bersama. Kedekatan personal diperkuat melalui kegiatan di luar jam kerja, seperti diskusi dan kunjungan ke rumah guru. Semua ini bertujuan untuk membangun suasana kekeluargaan yang positif di sekolah, sebagai bagian dari usaha menyeluruh untuk meningkatkan komitmen guru dalam menjalankan tugasnya (Saputra, 2019).

Seorang pemimpin memiliki tanggung jawab untuk melakukan kegiatan pengendalian guna memastikan bahwa upayanya dalam memengaruhi pemikiran, perasaan, sikap, dan perilaku anggota organisasi selalu sesuai dengan tujuan organisasi (Azizah, 2021). Kepemimpinan transformasional memiliki sifat-sifat: kharismatik, kekuatan membangkitkan inspirasi, kemahiran merangsang intelektual para bawahan secara aktif, bersifat tenggang rasa secara

individu (Wiyono, 2016). Sama halnya yang diungkapkan oleh (Iqbal, 2021), kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang ditandai oleh karisma dan peran sentral pemimpin beserta strateginya dalam membimbing organisasi mencapai tujuannya. Model kepemimpinan transformasional adalah suatu bentuk kepemimpinan yang mengalami transformasi tujuan pengikut atau bawahan melalui proses perubahan yang positif. Hal ini mengakibatkan terbentuknya tujuan baru yang dapat diterima. Model kepemimpinan ini jelas, lebih menginspirasi secara intelektual, dan memandang anggota kelompok sebagai individu-individu yang unik (Noor & Dartim, 2021). Sebagai kepala sekolah tentu memiliki kendala dalam hal kinerja guru, kinerja guru sendiri adalah hasil kerja yang terlihat dari serangkaian kemampuan yang dimiliki oleh seorang yang berprofesi guru. Kemampuan yang harus dimiliki guru telah disebutkan dalam peraturanpemerintah RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 28 ayat 3 yang berbunyi: Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini yang meliputi (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi professional, (4) kompentensi sosial (Setiyadi & Rosalina, 2021). Guru-guru SDN Jeruk 1 merupakan bagian integral dari komunitas pendidikan yang memiliki potensi luar biasa dalam membentuk generasi masa depan. Meskipun demikian, dinamika yang ada menunjukkan bahwa ada kecenderungan di antara mereka untuk merasa cukup puas dengan pencapaian yang telah mereka raih. Seiring berjalannya waktu, paradigma yang dimiliki oleh sebagian guru, terutama yang sudah lama mengabdi, cenderung statis dalam menjalankan tugas mengajar mereka. Mereka cenderung kurang antusias dalam mengikuti program-program inovatif, seperti peran guru penggerak, yang sebenarnya dapat menjadi jembatan untuk pengembangan pengetahuan mereka. Ironisnya, di sisi lain, banyak dari kalangan guru muda yang justru keberatan untuk bergerak maju ketika didorong atau diberi kesempatan untuk menjadi bagian dari kegiatan sebagai guru penggerak tersebut.

KESIMPULAN

Peran kepala sekolah di SDN Jeruk 1 menunjukkan tingkat keberhasilan yang memuaskan. Guru-guru secara aktif terlibat dalam upaya meningkatkan kualitas sekolah dan mendukung perkembangan siswa. Meskipun terdapat kemajuan yang signifikan, tantangan dan hambatan masih ada dalam mengubah pola pikir para guru agar lebih terbuka terhadap inovasi dan perubahan. Beberapa guru masih merasa nyaman dengan metode pembelajaran tradisional,

sehingga diperlukan upaya ekstra untuk memberikan dukungan, fasilitas pelatihan, dan memperkuat rasa kekeluargaan di antara warga sekolah.

Kepala sekolah SDN Jeruk 1 telah melakukan upaya yang sangat baik dengan mengadakan pertemuan Kelompok Kerja Guru (KKG) setiap akhir pekan. Inisiatif ini bertujuan untuk menciptakan dampak positif dan meningkatkan tingkat profesionalisme para guru. Selain itu, kepala sekolah juga mendorong guru-guru untuk aktif mengikuti seminar dan workshop sebagai bagian dari pengembangan profesional mereka. Upaya ini dapat dianggap sebagai langkah positif dalam mendukung pertumbuhan dan kemajuan sekolah, serta meningkatkan kualitas pengajaran yang diberikan oleh para guru.

DAFTAR PUSTAKA

Armiyanti, A., Sutrisna, T., Yulianti, L., Lova, N. R., & Komara, E. (2023). Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Layanan Pendidikan. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, *9*(2), 1061–1070. https://doi.org/10.31949/educatio.v9i2.5104

Aulia, T. D. (2023). *Pentingnya Teknologi Dalam Inovasi Pendidikan*. 1–6. https://thesiscommons.org/y2aru/download?format=pdf

Azizah, S. M. (2021). *Karakteristik kepemimpinan transformasional di lembaga pendidikan islam*. *1*(2), 68–77.

Bakker, A. B., Hetland, J., Kjellevold Olsen, O., & Espevik, R. (2022). Daily transformational leadership: A source of inspiration for follower performance? *European Management Journal*, *December 2020*. https://doi.org/10.1016/j.emj.2022.04.004

Iqbal, M. (2021). Kepemimpinan Transformasional Dalam Upaya Pengembangan Sekolah/Madrasah. *Pionir: Jurnal Pendidikan*, *10*(3), 119–129. https://doi.org/10.22373/pjp.v10i3.12187

Karlinda, D. (2013). TEKNIK KOMUNIKASI PERSUASIF UNTUK MENINGKATKAN MOTIVASI BELAJAR SISWA KELAS X PROGRAM KEAHLIAN ADMINISTRASI PERKANTORAN DI SMK MUHAMMADIYAH 2 YOGYAKARTA. *Slideshare.Net*, *2*(1), 545–555. https://www.slideshare.net/ALBICEE/lembar-observasi-siswa-50178674

Maulidah Az-Zahroh, N., Safvitri, C., Putra, S. A., Anshori, I., Trunojoyo, U., Alamat, M., Raya Telang, J., Utm, K., & Box 02 Kamal-Bangkalan, P. O. (2023). Kajian Teori Kepemimpinan Situasional Dan Kepuasan Kerja : Studi Literature Review. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, *1*(3), 131–154. https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v1i3.784

Nasution, A. F. (2023). *Metode penelitian kualitatif* (M. Albina (ed.)).

Nida, F. L. K. (2014). Persuasi dalam media komunikasi massa. *Jurnal Komunikasi Penyiaran Islam "AT-TABSYIR," 2*(2), 77–95.

Noor, I. H., & Dartim, D. (2021). Kepemimpinan Transformasional Dalam Pendidikan Islam Yang Unggul. *Iseedu: Journal of Islamic Educational Thoughts and Practices*, *5*(1), 68–84.

https://doi.org/10.23917/iseedu.v5i1.15993

Rahmawati, A., Rosdiana, D., & Novitasari, D. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru: Narrative Literature Review. *Journal of Information Systems and Management*, *2*(3), 41–48. https://jisma.org

Rahmi, Idialita, Marwan, & Amiruddin. (2022). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Keislaman Jurnal Manajemen Pendidikan dan Keislaman*. 34–50.

Rifa'i, A. A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Guru. *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, *4*(1), 165.

Safrizal, H. B. A. (2021). Kepemimpinan Transformasioal Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Journal Angewandte Chemie*, *2*(1), 1–65.

Sandrayani, Rulinawati, agus joko. (2020). Journal of Industrial Engineering & Management Research. *Journal of Industrial Engineering Management*, *6*(2), 11–20. https://jurnal.teknologiindustriumi.ac.id/index.php/JIEM/article/view/571

Saputra, B. R. (2019). Strategi Pendekatan Peran Sebagai Pemimpin Dan Keluarga Yang Diterapkan Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Komitmen Kerja Guru Di Sekolah. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, *6*(2), 122–129. https://doi.org/10.24246/j.jk.2019.v6.i2.p122-129

Sari, E, Indra P., D. E. (2021). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru (Studi di SMA Negeri 2 Pematangsiantar). *Jurnal Pendidikan Rokania*, *6 Nomor3 N*(1), 344–357.

Setiyadi, B., & Rosalina, V. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Edunesia : Jurnal Ilmiah Pendidikan*, *2*(1), 75–84. https://doi.org/10.51276/edu.v2i1.81

Widianto, E. (2023). Peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai. *Universirtas Negeri Malang*, 499–512.

Wiyono, B. . (2016). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dasar. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, *2*(2), 13.