

Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Rosyid Maulana Habibie¹, Muh. Hasyim Rosyidi², Munawwaroh³

^{1,2} Universitas Sunan Drajat Lamongan, Indonesia

^{1,2} STAI Salafiyah Bangil, Indonesia

ocedocid41@gmail.com¹), hasyimrosyidi@insud.ac.id²), munawwaroh@staisalafiyahbangil.ac.id³)

Abstract:

As a leader in an educational institution, a school principal has a great influence on the institution and also the community within the institution. The essence of transformation is changing potential into real energy. School principals who are able to carry out leadership transformations mean they can change the potential of their institution into energy to improve the performance of existing teachers. Transformational leadership is described as a leadership style that can arouse or motivate employees, so that they can develop and achieve performance at a high level, beyond what they previously expected. Transformational leadership in principle motivates subordinates to do better than what they can do, in other words it can increase subordinates' trust or self-confidence which will have an effect on improving performance.

Keywords: Transformational Leadership, School Principals, Teacher Performance

Abstrak:

Sebagai leader pada lembaga pendidikan, seorang kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap lembaga dan juga masyarakat yang ada didalam lembaga tersebut. Transformasi esensinya adalah mengubah potensi menjadi energi nyata. Kepala sekolah yang mampu melakukan transformasi kepemimpinan berarti dapat mengubah potensi institusinya menjadi energi untuk meningkatkan kinerja guru yang ada. Kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi karyawan, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kepala Sekolah, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah usaha sadar yang dilakukan Masyarakat maupun pemerintah melalui berbagai kegiatan seperti pengajaran, bimbingan ataupun pelatihan. Dalam dunia pendidikan Kepala sekolah ialah salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan maupun kualitas kinerja yang ada pada lembaga¹. Oleh sebab itu, kepala sekolah harus memiliki gaya kepemimpinannya untuk mengatur dan mempermudah dalam menjalankan pendidikan maupun kinerja yang ada pada lembaga tersebut. Di era perubahan ini kepemimpinan sangat penting dalam memandu peningkatan pengembangan pendidikan.

Kepemimpinan kepala sekolah dapat dilakukan dengan menerapkan fungsi-fungsi manajemen dalam merencanakan, mengorganisir, dan mengevaluasi visi, misi, dan tujuan sekolah yang sudah ditetapkan secara bersama. Kinerja guru merupakan kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar secara bertanggung jawab. Kinerja merupakan penyelesaian tugas-tugas yang dilimpahkan kepala sekolah kepada guru. Tugas guru dapat dibedakan menjadi dua yaitu bidang akademik yang berkaitan dengan proses pembelajaran dan administrasi. Keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah dalam memimpin sekolahnya ditunjukkan oleh meningkatnya kesadaran para guru untuk meningkatkan kinerjanya sebagai salah satu faktor dari etos kerja, meningkatnya keterampilan guru dalam melaksanakan, tugas pembelajaran, meningkatnya prestasi guru secara professional, dan meningkatnya prestasi belajar peserta didiknya.²

Pemimpin transformasional harus dapat berperan banyak di dalam menstimulasi orang-orang yang terlibat agar menjadi lebih kreatif dan inovatif, di samping dia juga merupakan seorang pendengar yang baik. Implementasi kepemimpinan transformasional bagi sekolah seyogianya diarahkan pada pencapaian hasil (outcomes) peserta didiknya secara optimal, dalam pengertian bahwa dengan kepemimpinan transformasional itu, ketrampilan dan kompetensi peserta didik yang menjadi suatu tujuan pendidikan dan pembelajaran yang sudah ditentukan dapat dicapai dengan lebih optimal dan ketrampilan serta kompetensi-kompetensi itu betul-betul dikuasai oleh peserta didik dan dapat menjadi bekal hidup mereka di masa datang.

¹ E.Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), 25.

² Muhammad Luthfi, Zharfan Fadhilah, Suryadi, Abubakar, Pengaruh, *Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Etos Kerja Guru dan Staf*, (Bandung, jurnal manajemen pendidikan, volume 2 number 2, 2020), 210.

Berbagai perubahan pada aspek pendidikan di Indonesia mengharuskan lembaga-lembaga yang ada harus memiliki pemimpin atau kepala sekolah yang memiliki kualitas tinggi sehingga lembaga tersebut dapat bersaing dalam dunia pendidikan agar lebih berkembang. Kepala sekolah diharapkan memiliki terobosan-terobosan ataupun perubahan untuk memajukan lembaga yang di tempati dan juga perubahan untuk meningkatkan kualitas kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Tak lepas dari itu, kepala sekolah juga harus memiliki tanggung jawab yang besar atas apa yang telah di amanahkan dari lembaga.

Berdasarkan observasi awal peneliti di UPT SD Negeri 229 Gresik, bahwa peneliti melihat keberhasilan yang diperoleh kepala sekolah selama masa jabatan antara lain, berkembangnya sekolah, meningkatnya jumlah peserta didik, dan juga banyak prestasi yang diperoleh. Fenomena ini yang membuat peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam terkait hal tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk memahami dan mendeskripsikan secara mendalam tentang gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di UPT SD Negeri 229 Gresik. Maka pendekatan yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Hal ini sesuai dengan pendapat Lexy J. Moleong yang menjelaskan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami subyek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lainnya, secara holistik, dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan Bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.³

Dipilihnya pendekatan ini karena peneliti berasumsi bahwa penelitian ini akan lebih mudah dijawab dengan penelitian kualitatif, dengan alasan: (1) Penelitian kualitatif berpijak pada konsep naturalistik, (2) penelitian kualitatif berdimensi jamak, kesatuan utuh, terbuka, dan berubah, (3) dalam penelitian kualitatif, hubungan peneliti dengan obyek berinteraksi, penelitian dari luar dan dalam, peneliti sebagai instrumen, bersifat subyektif, dan judgment, (4) setting penelitian alamiah, terkait waktu dan tempat, (5) analisis subyektif, intuitif, rasional, dan (6) hasil penelitian berupa deskripsi, interpretasi, tentatif, dan situasional.⁴

³ Lexy J. Moleong, *Metodologi penelitian kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014), 76.

⁴ Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, 91.

PEMBAHASAN DAN ANALISIS

Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di UPT SD Negeri 229 Gresik

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah UPT SD Negeri 229 Gresik. Kesuksesan sebuah lembaga pendidikan sangat tergantung pada kepala sekolah, oleh karena itu kepala sekolah mempunyai peranan yang sangat penting dalam segala hal untuk mewujudkan visi dan misi dari lembaga pendidikan yang dipegangnya. Kepala sekolah harus bertanggung jawab terhadap kelancaran, keberhasilan dan semua urusan pengaturan yang ada di sekolah.

Dalam mewujudkan sekolah yang memiliki mutu pendidikan unggul maka diperlukan adanya upaya untuk mengembangkan produktivitas kerja tenaga pendidik dan karyawan agar tidak ketinggalan zaman. Kegiatan ini menjadi suatu kebijakan yang harus dilakukan oleh kepala sekolah, karena tenaga pendidik dan karyawan saat ini dituntut untuk mampu mengikuti perkembangan zaman. Oleh karena itu, kepala sekolah diwajibkan memiliki kebijakan untuk mewujudkan mutu pendidikan melalui pengembangan produktivitas kerja.⁵

Dalam penelitian ini, Dengan ini setelah peneliti menganalisis antara teori dan apa yang telah dipaparkan oleh beberapa informan dalam waktu yang berbeda. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah di UPT SD Negeri 229 Gresik selain melakukan pembinaan pada pendidik dan tenaga pendidik kepala sekolah juga sebagai motivator untuk staf dan guru-guru di lembaga tersebut. Memberikan semangat dan arahan sesuai kemampuan guru agar semakin produktif dan meningkatkan kinerja guru maupun staf-staf yang ada.

Secara Pemimpin transformasional harus memiliki nilai-nilai yang terkandung pada kriteria kepemimpinan transformasional, antara lain:

1. Idealized influence: kepala sekolah merupakan sosok ideal yang dapat dijadikan sebagai panutan bagi guru dan karyawannya, dipercaya, dihormati dan mampu mengambil keputusan yang terbaik untuk kepentingan sekolah.
2. Inspirational motivation: kepala sekolah dapat memotivasi seluruh guru dan karyawannya untuk memiliki komitmen terhadap visi organisasi dan mendukung semangat team dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan di sekolah.
3. Intellectual Stimulation: kepala sekolah dapat menumbuhkan kreativitas dan inovasi di kalangan guru dan stafnya dengan mengembangkan pemikiran kritis dan pemecahan masalah untuk menjadikan sekolah ke arah yang lebih baik.

⁵ Moh Rifad, dkk. *Kepemimpinan transformatif kepala sekolah dalam meningkatkan kemampuan literasi digital tenaga pendidik di SD Alkhairaat 1 palu*, (Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan:2023), 54.

4. Individual consideration: kepala sekolah dapat bertindak sebagai pelatih dan penasihat bagi guru dan stafnya.

Kriteria-kriteria kepemimpinan transformasional kepala sekolah di UPT SD Negeri 229 Gresik. Kepala sekolah menjadi sosok yang dapat dipercaya baik dalam perilaku maupun keputusan-keputusan yang diambil untuk sekolah. Memberikan arahan-arahan yang sesuai dengan tugas serta kewajiban yang telah diberikan. Kepala sekolah juga menjadi panutan yang baik, memberikan contoh bagi guru dan staf yang ada seperti kedisiplinan dan tuturkata.

Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

1. faktor individu meliputi: pengetahuan, ketrampilan, motivasi dan peran;
2. Faktor kinerja kelompok meliputi: keeratn tim, kepemimpinan, kekompakan, peran tim, norma dan;
3. Faktor kinerja organisasi meliputi: lingkungan, struktur organisasi, pilihan strategi, budaya organisasi, proses organisasi.⁶

Dalam penelitian ini, Kepala sekolah selalu aktif memberi saran, pendapat, menampung ide guru-guru tentang bagaimana strategi peningkatan dan terobosan-terobosan untuk pengembangan lembaga. Kepala sekolah juga selalu memberikan motivasi dengan memberikan reward baik secara finansial maupun non-finansial serta membangun budaya sekolah yang nyaman dengan rasa kekeluargaan. Jadi dapat diambil kesimpulan dari hasil analisis di atas bahwa peningkatan kinerja guru yang dilakukan kepala sekolah adalah pemberian dorongan motivasi serta teladan yang baik dan menciptakan budaya sekolah yang nyaman.

Faktor Pendukung dan penghambat Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di UPT SD Negeri 229 Gresik

Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di UPT SD Negeri 229 Gresik. Dari segi internal ialah mulai dari lulusan-lulusan yang menjadi tenaga pendidik di lembaga tersebut ialah lulusan yang berkualitas khususnya yang mejadi kepala sekolah di lembaga tersebut.

⁶ Komang Sukerti & Ni Ketut Sudianing, *Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru SMP Negeri 3 Singaraja*, (Locus Majalah Ilmiah Fisip Vol 15, No 1, 2023), 110
Edu Journal Innovation in Learning and Education
Vol. 03 No. 02 Desember 2025

Sehingga kemampuan intelektual dan juga kepemimpinannya akan dapat membawa lembaga lebih berkembang.⁷

Jadi kesimpulannya dari hasil analisis di atas bahwa faktor pendukung kepemimpinan transformasional kepala sekolah di UPT SD Negeri 229 Gresik ialah SDM serta kualitas kepala sekolah yang baik, untuk sarana prasarana yang ada sebagai pendorong kegiatan belajar mengajar agar mudah dilakukan.

Dalam faktor penghambat dapat terjadi dari kurangnya SDM yang mumpuni, kurangnya konsisten kepala sekolah dalam mengambil keputusan akan berdampak pada kekompakan organisasi/lembaga, kurangnya kedisiplinan tenaga pendidik. Setelah peneliti menganalisis antara teori yang ada dengan penemuan peneliti ada beberapa faktor yang sama, yaitu masih adanya kecemburuan antara guru dan staf yang ada, kurangnya manajemen waktu yang baik dari guru maupun staf, kurangnya komunikasi antara pendidik dan tenaga pendidik. Jadi kesimpulannya dari hasil analisis di atas bahwa faktor penghambat kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah kurangnya inisiatif guru dan staf dalam upaya pengembangan lembaga serta kurangnya manajemen waktu yang baik, hal tersebutlah yang perlu ditingkatkan untuk perkembangan lembaga yang baik.

KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di UPT SD Negeri 229 Gresik terdiri dari beberapa strategi, seperti: Memberikan pembinaan kepada pendidik dan tenaga kependidikan guna meningkatkan kinerja serta produktivitas guru dan staf-staf yang lainnya. Agar dapat membawa lembaga lebih berkembang dan menuju arah yang lebih baik seiring perkembangan zaman. Kepemimpinan transformasional memiliki beberapa kriteria seperti menjadi sosok panutan yang dapat dipercaya oleh stafnya, menjadi motivator di lingkungan sekolah, dapat menumbuhkan kreativitas dan inovasi dan menjadi pelatih juga penasihat yang baik di lingkungan sekolah. Memberikan motivasi serta dorongan semangat bagi pendidik dan tenaga kependidikan agar selalu meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). Memaksimalkan fasilitas-fasilitas yang ada untuk mereformasi atau memberi terobosan-terobosan baru untuk perkembangan Lembaga.

⁷ Wawan Hadi Santoso, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Membangun Karakter Siswa di Mi Ma'arif Bego Depok Sleman*. (Nidhomul Haq, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Vol 3 No 2:2018), 71.

Sedangkan faktor penghambat dan pendukung kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di UPT SD Negeri 229 Gresik terdiri dari: Faktor yang dapat menghambat kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di UPT SD Negeri 229 Gresik yaitu faktor dari dalam diri guru tersebut seperti adanya kecemburuan antara guru dan staf, manajemen waktu yang kurang, kurangnya semangat untuk mengembangkan Lembaga yang ditempati.

Faktor yang dapat mendukung kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di UPT SD Negeri 229 Gresik yaitu faktor dari guru, dorongan dan dukungan dari kepala sekolah, faktor sarana dan prasarana, siswa atau peserta didik.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2007). *Menjadi kepala sekolah profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2013). *Standar kompetensi dan sertifikasi guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Komang Sukerti & Ni Ketut Sudianing, Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru SMP Negeri 3 Singaraja, (Locus Majalah Ilmiah Fisip Vol 15, No 1, 2023).
- Lexy J. Moleong, Metodologi penelitian kualitatif, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014).
- Muhammad Luthfi Zharfan Fadhillah, Suryadi, Abubakar, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Etos Kerja Guru dan Staf, (Bandung, jurnal manajemen pendidikan, volume 2 number 2, 2020).
- Moh Rifad, dkk. Kepemimpinan transformatif kepala sekolah dalam meningkatkan kemampuan literasi digital tenaga pendidik di SD Alkhairaat 1 palu, (Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan:2023).
- Nana Syaodih Sukmadinata, Metode Penelitian Pendidikan,
- Wawan Hadi Santoso, Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Membangun Karakter Siswa di Mi Ma'arif Bego Depok Sleman. (Nidhomul Haq, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Vol 3 No 2:2018).