

Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Mendorong Partisipasi Guru di Sekolah Penggerak

Oies Febria Siskawati¹, Suswati Hendriani², Jamilus³

Manajemen Pendidikan Islam, FTIK, Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar, Indonesia

oiessiskawati@gmail.com¹, suswathendriani@uinmybatusangkar.ac.id², jamilus@uinmybatusangkar.ac.id³

Abstrak

Kata Kunci:

Kepemimpinan transformasional, strategi. Sekolah Penggerak.

Tujuan dari penulisan artikel ini adalah untuk mengeksplorasi bagaimana kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala sekolah dapat mendorong partisipasi guru di sekolah penggerak. Artikel ini akan membahas definisi dan karakteristik kepemimpinan transformasional, dampak positifnya, serta strategi yang dapat digunakan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi dan partisipasi guru. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan teknik wawancara kepada kepala sekolah dan guru-guru di SMAN 3 Kota Sawahlunto. Hasilnya Guru yang termotivasi dan berpartisipasi aktif cenderung lebih bersemangat dalam mengajar, lebih kreatif dalam merancang pembelajaran, dan lebih berkomitmen terhadap pengembangan profesional. Penting bagi kepala sekolah untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan partisipasi guru, serta mengimplementasikan strategi yang dapat meningkatkan motivasi dan partisipasi tersebut.

Abstract

Key Word:

Transformational leadership, Driving School

This article aims to explore how transformational leadership implemented by school principals can encourage teacher participation in driving schools. This article will discuss the definition and characteristics of transformational leadership, its positive impacts, as well as strategies that school principals can use to increase teacher motivation and participation. The research method used in this research is a qualitative method using interview techniques with school principals and teachers at SMAN 3 Sawahlunto City. As a result, teachers who are motivated and actively participate tend to be more enthusiastic in teaching, more creative in designing learning, and more committed to professional development. School principals need to understand the factors that influence teacher motivation and participation, and implement strategies to increase that motivation and participation.

Copyright © 2024 Oies Febria Siskawati, Suswati Hendriani, Jamilus

This work is licensed under an **Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)**

PENDAHULUAN

Kepemimpinan transformasional adalah sebuah konsep yang menekankan pada kemampuan seorang pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi anggotanya untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi, baik secara individu maupun kolektif. Menurut Bass dan Avolio (1994), kepemimpinan transformasional melibatkan empat komponen utama: pengaruh idealis, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan transformasional menjadi sangat penting karena dapat membawa perubahan signifikan dalam budaya sekolah dan meningkatkan kinerja guru serta siswa. Tugas pokok dan fungsi jabatan kepala sekolah yang sebelumnya lebih berorientasi pada administratif dan manajerial, kemudian bertransformasi menjadi layaknya seorang *chief executive officer* (CEO) sebuah perusahaan (Megayanti & Asri, 2022).

Kepala sekolah memiliki peran sentral dalam mengarahkan dan mengelola sekolah. Mereka tidak hanya bertanggung jawab atas administrasi dan operasional sekolah, tetapi juga berperan sebagai pemimpin yang dapat menginspirasi dan memotivasi guru. Menurut penelitian oleh Leithwood dan Jantzi (2005), kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan partisipasi guru dalam berbagai kegiatan sekolah, seperti pengembangan kurikulum, kegiatan ekstrakurikuler, dan program-program inovatif lainnya. Kepemimpinan transformasional dari kepala sekolah sangat memungkinkan guru untuk berpartisipasi aktif dalam menyuarakan ide dan inovasi mereka, yang pada akhirnya sangat berpengaruh dalam mendorong perubahan di lingkungan sekolah (Efendi et al., 2023).

Sebagai contoh, sebuah studi kasus pada salah satu Sekolah Penggerak di Kota Sawahlunto menunjukkan bagaimana kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi dan partisipasi guru. Kepala sekolah di SMAN 3 Sawahlunto menerapkan berbagai strategi untuk mendorong partisipasi guru,

seperti memberikan otonomi dalam pengembangan kurikulum, menyediakan peluang untuk pengembangan profesional, dan menciptakan budaya kerja yang kolaboratif. Meskipun sekolah ini masih terbilang baru dan bersaing dengan sekolah madrasah dan kejuruan, tetapi sekolah ini mampu mengukir prestasi juara 1 tingkat nasional pada kompetisi roket air. Hasilnya, sekolah tersebut mengalami peningkatan signifikan dalam kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa. Penelitian oleh Suryani (2020) menunjukkan bahwa motivasi guru di sekolah tersebut meningkat sebesar 30% setelah penerapan kepemimpinan transformasional.

Motivasi guru adalah salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kualitas pendidikan. Menurut penelitian oleh Ryan dan Deci (2000), guru yang termotivasi cenderung lebih bersemangat dalam mengajar, lebih kreatif dalam merancang pembelajaran, dan lebih berkomitmen terhadap pengembangan profesional. Motivasi guru juga berkaitan erat dengan kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja mereka di kelas. Oleh karena itu, penting bagi kepala sekolah untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi guru dan mengimplementasikan strategi yang dapat meningkatkan motivasi tersebut

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Menurut (Sugiyono (2013) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat post-positivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, di mana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik wawancara dan observasi sebagai sumber data yang selanjutnya dinarasikan dalam bentuk-bentuk kalimat. Adapun subjek dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan majelis guru SMAN 3 Sawahlunto yang berlokasi di Desa Kolok Mudik, Kecamatan Barangin Kota Sawahlunto Provinsi Sumatera Barat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin bekerja dengan tim untuk mengidentifikasi perubahan yang diperlukan, menciptakan visi untuk memandu perubahan tersebut melalui inspirasi, dan melaksanakan perubahan bersama dengan anggota tim yang berkomitmen. Menurut Bass dan Riggio (2006), kepemimpinan transformasional melibatkan empat dimensi utama: pengaruh idealis, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional tidak hanya fokus pada pencapaian tujuan jangka pendek. Karakteristik utama dari kepemimpinan transformasional meliputi kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi, kemampuan untuk mendorong inovasi dan kreativitas, perhatian terhadap kebutuhan individu, serta kemampuan untuk membangun hubungan yang kuat dengan anggota tim. Menurut Northouse (2016), pemimpin transformasional menunjukkan pengaruh idealis dengan menjadi teladan yang baik, memberikan motivasi inspirasional dengan mengartikulasikan visi yang menarik, mendorong stimulasi intelektual dengan menantang asumsi dan mendorong kreativitas, serta memberikan pertimbangan individual dengan memperhatikan kebutuhan dan aspirasi setiap anggota tim, tapi juga pada pengembangan kapasitas guru dan siswa untuk mencapai tujuan jangka panjang.

Dampak positif dari kepemimpinan transformasional dalam konteks pendidikan sangat signifikan. Penelitian oleh Robinson, Lloyd, dan Rowe (2008) menunjukkan bahwa sekolah yang dipimpin oleh kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan transformasional cenderung memiliki tingkat partisipasi guru yang lebih tinggi, kualitas pengajaran yang lebih baik, serta hasil belajar siswa yang lebih baik. Selain itu, kepemimpinan transformasional juga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen guru terhadap sekolah, yang pada gilirannya dapat mengurangi tingkat pergantian guru dan meningkatkan stabilitas sekolah.

Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui kepemimpinan transformasional yaitu dengan memberikan kebebasan pada guru untuk berinspirasi dan berkolaborasi dalam penyampaian ide-ide baru yang kreatif dan inovatif dalam mentransfer ilmu pengetahuan dan memanfaatkan sarana dan prasarana yang tersedia, dan memberikan kesempatan para guru untuk meningkatkan kompetensinya dengan mengirimkan perwakilan guru-guru untuk mengikuti kegiatan pelatihan-pelatihan sehingga dapat meningkatkan ketrampilan para guru dalam menyampaikan ilmu kepada anak didik dengan metode dan situasi baru yang inovatif dan kreatif yang dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. (Sari et al., 2021)

Memasuki tahun ke 4 kepemimpinan kepala sekolah sudah berhasil membawa perubahan terhadap budaya sekolah dengan menjadi Kepala Sekolah Penggerak Angkatan 1 di Kota Sawahlunto. Perjuangan kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas sekolah sangat luar biasa, sebagai sekolah yang tergolong baru

SMAN 3 Sawahlunto harus bersaing dengan sekolah madrasah dan kejuruan se kecamatan Barangin dalam mendapatkan quota Penerimaan Peserta Didik Baru (PPDB). Setiap tahunnya SMAN 3 Sawahlunto hanya mendapatkan 2 kelas dan hal ini berdampak pada alokasi penerimaan dana BOS. Strategi yang dilakukan kepala sekolah, guru dan komite sekolah saling bahu membahu dalam mencari bantuan ke perusahaan-perusahaan, mitra dan serta meningkatkan partisipasi aktif dari orang tua murid dalam pemenuhan sarana prasarana sekolah yang tidak dapat ditanggulangi oleh dana BOS. Terciptanya kerjasama antara sekolah dengan warga sekolah (waka kurikulum, staf TU, guru, komite sekolah, dan orang tua siswa) berjalan dengan baik serta terciptanya hubungan sekolah dengan masyarakat (orangtua siswa) melalui komite sekolah terjalin harmonis dalam usaha memajukan program sekolah (Sukma & Nasution, 2022).

Minimnya alokasi anggaran untuk peningkatan kompetensi guru seperti pelaksanaan workshop, lokakarya dan pelatihan guru, sangat berdampak terhadap motivasi guru. Budaya yang ada guru-guru hanya datang ke sekolah untuk memenuhi kewajiban dan tidak bersemangat dalam kegiatan-kegiatan pengembangan diri. Kepala sekolah selalu memberikan motivasi kepada guru-guru dan menggerakkan guru-guru dan warga sekolah untuk bekerja secara ikhlas demi tercapainya tujuan bersama. Kepala sekolah sebagai pengambil kebijakan di sekolah seharusnya memperbaiki kepemimpinannya menjadi lebih kreatif, inovatif dan peka terhadap perubahan (Handini et al., 2008). Perilaku pemimpin mengarahkan dan memotivasi individu untuk bekerja sama dengan kelompok dalam rangka mewujudkan tujuan lembaga pendidikan (Arrosit, 2021).

Strategi yang dilakukan kepala sekolah untuk mempercepat proses transformasi sekolah adalah dengan mengikuti seleksi kepala sekolah penggerak dan lulus di setiap tahapan mulai dari pengisian esay dan wawancara kemudian sekolah mendapatkan dana pendampingan selama pelaksanaan sekolah penggerak. Kepala sekolah juga mendorong guru-guru hebat untuk mengikuti Program Guru Penggerak dengan mendatangkan Guru Penggerak angkatan 6 dan 7 untuk menjadi motivator, dan dampaknya sebanyak 6 orang guru SMAN 3 Sawahlunto lulus sebagai Calon Guru Penggerak (CGP) angkatan 10 dan 11. Kepala sekolah memberikan teladan dan selalu menjalin komunikasi terbuka dengan warga sekolah, dukungan pengawas sekolah dalam mendampingi sekolah dalam pelaksanaan Program Sekolah Penggerak juga membantu dalam mempercepat proses transformasi sekolah menjadi Sekolah Penggerak di Kota Sawahlunto. Hasil penelitian yang dilakukan (Marliyani & Iskandar, 2022) menunjukkan bahwa dengan adanya program sekolah penggerak, kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja dan manajemen serta mampu bergerak dan memiliki pemikiran cerdas berpandangan maju ke depan, yang dibuktikan dengan mengadakan berbagai sosialisasi program sekolah penggerak di KKG, PPPKS, Workshop, IHT Program sekolah penggerak.

Implementasi kepemimpinan transformasional dalam mendorong partisipasi guru melibatkan berbagai strategi, seperti memberikan otonomi dalam pengembangan kurikulum, menyediakan peluang untuk pengembangan profesional, dan menciptakan budaya kerja yang kolaboratif. Sebagai kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional berhasil meningkatkan partisipasi guru. Kepala sekolah memberikan otonomi kepada guru dalam pengembangan kurikulum, menyediakan peluang untuk pengembangan profesional, dan menciptakan budaya kerja yang kolaboratif. Hasilnya, partisipasi guru dalam berbagai kegiatan sekolah meningkat sebesar 25% setelah penerapan kepemimpinan transformasional. Penelitian oleh Setiawan (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan partisipasi guru dan kualitas pengajaran di sekolah penggerak.

Ada berbagai strategi yang dapat digunakan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi guru. Salah satunya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif. Menurut penelitian oleh Skaalvik dan Skaalvik (2011), dukungan dari kepala sekolah dan rekan kerja dapat meningkatkan motivasi intrinsik guru. Selain itu, kepala sekolah juga dapat memberikan penghargaan dan pengakuan atas prestasi guru, serta menyediakan peluang untuk pengembangan profesional. Penelitian oleh Darling-Hammond et al. (2017) menunjukkan bahwa guru yang memiliki akses ke program pengembangan profesional yang berkualitas cenderung lebih termotivasi dan lebih efektif dalam mengajar.

Pengawasan dan pengendalian yang dilakukan oleh Kepala Sekolah tidak hanya terfokus kepada tenaga kependidikan khususnya guru, tetapi kepada tenaga non kependidikan, atau staf sekolah lainnya juga. Sebab pengawasan mempunyai fungsi yang sangat penting, khususnya bagi guru yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan profesional dan meningkatkan kualitas pembelajaran, sebab guru merupakan ujung tombak pelaksanaan Kegiatan Belajar Mengajar, dan ini berpengaruh langsung terhadap proses pendidikan yang akhirnya berdampak terhadap kualitas mutu pendidikan (Marce et al., 2020).

Partisipasi guru dalam berbagai kegiatan sekolah dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk dukungan dari kepala sekolah, kesempatan untuk pengembangan profesional, dan budaya kerja yang kolaboratif. Menurut penelitian oleh Ingersoll (2001), dukungan dari kepala sekolah dan rekan kerja

merupakan faktor kunci yang mempengaruhi partisipasi guru. Selain itu, kesempatan untuk pengembangan profesional juga dapat meningkatkan partisipasi guru, karena guru yang merasa bahwa mereka memiliki kesempatan untuk belajar dan berkembang cenderung lebih bersemangat untuk terlibat dalam berbagai kegiatan sekolah.

Kepala sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan partisipasi guru. Mereka dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif, memberikan penghargaan dan pengakuan atas prestasi guru, serta menyediakan peluang untuk pengembangan profesional. Menurut penelitian oleh Leithwood dan Jantzi (2005), kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional cenderung lebih berhasil dalam meningkatkan partisipasi guru. Mereka mampu menginspirasi dan memotivasi guru untuk terlibat dalam berbagai kegiatan sekolah, serta menciptakan budaya kerja yang kolaboratif dan mendukung.

KESIMPULAN

Kepemimpinan transformasional memiliki peran yang sangat penting dalam mendorong partisipasi guru di sekolah penggerak. Kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional mampu menginspirasi dan memotivasi guru, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif, serta menyediakan peluang untuk pengembangan profesional. Dampak positif dari kepemimpinan transformasional termasuk peningkatan motivasi dan partisipasi guru, kualitas pengajaran yang lebih baik, serta hasil belajar siswa yang lebih baik. Peningkatan motivasi dan partisipasi guru memiliki implikasi yang signifikan terhadap kualitas pendidikan. Guru yang termotivasi dan berpartisipasi aktif cenderung lebih bersemangat dalam mengajar, lebih kreatif dalam merancang pembelajaran, dan lebih berkomitmen terhadap pengembangan profesional. Hal ini pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa. Oleh karena itu, penting bagi kepala sekolah untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan partisipasi guru, serta mengimplementasikan strategi yang dapat meningkatkan motivasi dan partisipasi tersebut. Untuk penelitian dan praktik kepemimpinan transformasional selanjutnya, disarankan untuk melakukan studi yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan transformasional dalam konteks pendidikan. Selain itu, penting juga untuk mengembangkan program pelatihan bagi kepala sekolah yang dapat membantu mereka dalam mengimplementasikan kepemimpinan transformasional. Penelitian lebih lanjut juga diperlukan untuk mengeksplorasi dampak jangka panjang dari kepemimpinan transformasional terhadap kualitas pendidikan dan hasil belajar siswa.

DAFTAR REFERENSI

- Arrosit, A. M. M. (2021). *Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Institut Islam Negeri Ponorogo
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. Psychology Press.
- Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2017). *Effective teacher professional development*. Learning Policy Institute.
- Efendi, F., Sunaryo, H., & Harijanto, D. (2023). *Efektivitas Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah melalui Komitmen Kerja terhadap Kinerja Guru Merdeka Belajar*. 11(2), 19–32.
- Handini, D., Hendriani, S., & Salam, M. Y. (2008). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru IPS SMP Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Kabupaten Agam. *Academia Edu*, 5.
- Ingersoll, R. M. (2001). Teacher turnover and teacher shortages: An organizational analysis. *American Educational Research Journal*, 38(3), 499-534.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2005). Transformational leadership. In B. Davies (Ed.), *The essentials of school leadership* (pp. 31-43). Sage Publications.
- Marce, S., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Administrator Dalam Peningkatan Kompetensi Guru. *Dawuh Islamic Education Jurnal*, 1(2), 76–81.
- Marliyani, T., & Iskandar, S. (2022). Program Sekolah Penggerak (PSP) terhadap Kinerja dan Manajemen Kepala Sekolah. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 6679–6685.
- Megayanti, W., & Asri, K. H. (2022). Transformasi gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam penerapan merdeka belajar. *Journal of Education*, 8(2), 771–776.
- Sari, F. E., Prasetya, I., & Elfrianto. (2021). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Rokania*, October.

<https://doi.org/10.37728/jpr.v6i3.454>

- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R & D* (19th ed.). Alfabet Bandung.
- Sukma, A. H. B., & Nasution, A. M. (2022). Manajemen Keuangan Sekolah dalam Pemenuhan Sarana Prasarana Pendidikan di Bekasi. *Ál-Fâhim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 45–57. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v4i1.226>
- Suryani, N. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi dan partisipasi guru di sekolah penggerak. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 32-48.