

PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DALAM UPAYA PENINGKATAN KINERJA GURU

**Dinda Dwi Kartika Rahmawati
Karwanto**

Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya
Email: dinda.17010714076@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Tujuan penulisan artikel ilmiah ini untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam upaya peningkatan kinerja guru. Metode yang digunakan dalam penulisan artikel ilmiah ini menggunakan studi literatur. Data dikumpulkan melalui kajian teks dan hasil-hasil penelitian yang relevan. Analisis data dilakukan dengan langkah-langkah: Pertama, data-data yang sudah dikumpulkan diklasifikasi berdasarkan rumusan masalah yang dikaji. Kedua, menganalisis data-data yang sudah dikaji menggunakan analisis isi. Ketiga, pengambilan kesimpulan disertai saran-saran berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan sebelumnya pada langkah pertama dan kedua. Hasil kajian artikel ilmiah menunjukkan bahwa. Pertama, kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru. Kedua, kepala sekolah yang senantiasa bersikap positif, memberikan penilaian pada kinerja guru, dan budaya sekolah yang dibentuk secara tidak langsung oleh kepala sekolah melalui kebiasaan atau sikap yang ditunjukkan oleh kepala sekolah akan mendorong motivasi pada diri para guru untuk senantiasa meningkatkan kinerjanya. Ketiga, kinerja yang baik pada guru dapat dilihat dari komitmen yang tinggi untuk mengajar.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional kepala sekolah, peningkatan kinerja guru, motivasi kerja guru

Abstract

The purpose of writing this scientific article is to find out, explain and analyze the transformational leadership role of the principal in efforts to improve teacher performance. The method used in this scientific article uses literature study. Data were collected through text review and relevant research results. Data analysis was carried out in steps: First, the data that has been collected is classified based on the formulation of the problem being studied. Second, analyzing the data that has been studied using content analysis. Third, making conclusions accompanied by suggestions based on the results of the analysis that was carried out previously in the first and second steps. The results of scientific article studies show that. First, the principal's leadership can affect teacher performance. Second, the principal who is always positive, gives an assessment of the teacher's performance, and the school culture formed indirectly by the principal through the habits or attitudes shown by the principal will encourage the motivation of the teachers to constantly improve their performance. Third, good performance in teachers can be seen from a high commitment to teaching.

Keywords: transformational leadership of the principal, improvement of teacher performance, teacher performance motivation.

PENDAHULUAN

Dalam UUD 1945 dijelaskan “Setiap warga

negara berhak mendapat pendidikan”, hal tersebut dipaparkan pada Bab XIII tentang

Pendidikan dan Kebudayaan yaitu dalam pasal 31 ayat (1). Pendidikan yang diperoleh menjadi acuan atau dasar berperilaku seseorang dalam berkehidupan sosial. Fungsi pendidikan menurut (Umaedi et al, 2008) untuk membantu manusia mempersiapkan diri menghadapi masa depan agar dapat hidup sejahtera. Pendidikan memiliki dimensi yang luas, yaitu adanya pemeran yang belajar (siswa/peserta didik) dan pemeran yang memberi pelajaran atau mengajar (guru). Uyoh (2009) berpendapat bahwa pendidikan tidak hanya tentang materi pembelajaran yang didapat dari buku saja, namun pendidikan secara tidak langsung dapat mengarahkan manusia untuk menumbuhkan serta meningkatkan dan memperbaiki hati nurani, perasaan, pengetahuan, serta keterampilan yang dimilikinya sebagai upaya persiapan diri di masa depan dengan matang dan mampu bersaing dengan baik di masa yang akan datang.

Pendidikan yang berkualitas dapat terbentuk dan terlaksana karena adanya peran seorang pemimpin atau kepala sekolah yang membimbing guru-guru atau bawahannya untuk memberikan pembelajaran yang berkualitas. Terdapat beberapa gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan oleh kepala sekolah selama proses peningkatan kualitas guru dan sekolah. Suparman (2019) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin (kepala sekolah) menggambarkan bagaimana kepribadian dari seorang pemimpin tersebut. Salah satunya adalah gaya kepemimpinan transformasional. Kark Chen dan Shamir dalam buku Triyono (2019) menyatakan bahwa pemimpin atau kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional ini akan mempengaruhi bawahannya dengan kecakapan yang dimiliki untuk melakukan pendekatan secara mental dan memberikan bimbingan atau pemberdayaan dan penguatan secara mental. Semakin berkembangnya zaman, gaya kepemimpinan ini dirasa cukup efektif sebagai pendukung upaya peningkatan kinerja guru. Secara umum gaya kepemimpinan transformasional ini adalah gaya kepemimpinan yang digunakan kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas sekolah yang dipimpinya dengan cara merubah bentuk (strategi, cara pembelajaran, pemecahan masalah, dan lain-lain) menjadi bentuk yang berbeda dan dengan cara yang berbeda untuk lebih baik lagi.

Gaya kepemimpinan transformasional secara

konsep dan teori lebih banyak dimengerti dan dipahami sebagai bentuk gaya kepemimpinan yang memberikan inspirasi, membantu atau membimbing para pengikut atau bawahannya untuk melatih dirinya sendiri menjadi pemecah masalah yang solutif dan mengembangkan kompetensi dirinya selaku pimpinan untuk dapat mencapai tujuan bersama pada pengikut atau bawahannya. Secara umum gaya kepemimpinan transformasional ini diadopsi atau diterapkan oleh kepala sekolah dalam lembaga pendidikan yang memiliki kualitas

Dalam pencapaian tujuan, kinerja guru selaku tenaga pendidik sangat penting. Perlunya guru yang profesional dalam proses pembelajaran dapat membantu sekolah mencapai tujuan pendidikan serta tujuan khusus sekolah itu sendiri serta dapat membantu para peserta didik untuk dapat belajar dengan lebih baik dan mendapatkan pembelajaran berkualitas sehingga nantinya akan menjadi output atau keluaran sekolah yang berkualitas. Guru profesional wajib memiliki 4 kompetensi dasar, diantaranya yaitu kompetensi profesional (memiliki pengetahuan yang luas dan penguasaan metodologis), kompetensi personal (memiliki sikap kepribadian yang baik), kompetensi sosial (kemampuan berkomunikasi sosial dengan peserta didik ataupun dengan rekan kerja), dan kemampuan untuk memberikan pelayanan yang baik (mengutamakan nilai kemanusiaan daripada nilai benda material).

Dalam usaha membangun manusia dan meningkatkan kualitas manusia, guru adalah perangkat pelaksana terdepan. Kinerja guru sangat penting dalam berlangsungnya proses pembelajaran. Motivasi yang diterima serta muncul pada diri guru itu sendiri menjadi pendukung peningkatan kinerja guru. Peningkatan kinerja guru tidak lepas dari upaya kepala sekolah yang berusaha mempengaruhi bawahannya atau guru untuk menyusun rencana atau strategi baru.

Dari keseluruhan perangkat tenaga penggerak dalam sektor pendidikan, guru menjadi salah satu mata rantai pelaksana pendidikan berkualitas yang cukup lemah. Dengan begitu maka peningkatan profesionalisme dan kinerja guru sangat dibutuhkan. Guru yang profesional tentunya memiliki komitmen pada proses belajar peserta didik. Komitmen ini yang menjadi kunci peningkatan kinerja guru selaku tenaga

pendidik profesional.

Kinerja sangat dibutuhkan dalam menunjang terlaksananya tujuan pendidikan. Saat ini teknologi informasi semakin berkembang pesat, diiringi dengan meningkatnya standar pendidikan. Kinerja guru yang berkualitas dapat membantu peserta didik membentuk dan menemukan jati diri sebagai upaya persiapan menghadapi masa depan. Dalam peningkatan kinerja guru dibutuhkan pendekatan antara kepala sekolah dengan guru untuk mengetahui permasalahan atau hambatan apa saja yang ada selama para guru dalam proses meningkatkan kinerjanya.

Untuk menciptakan adanya perubahan pada sekolah yang dipimpin, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah harus sesuai dan tepat, gaya transformasional dapat menjadi pilihan bagi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Pada gaya kepemimpinan transformasional, seorang pemimpin atau kepala sekolah dapat menerapkan alternatif pemecahan masalah dengan lebih solutif dengan adanya pendekatan moral serta emosi dalam kesamaan visi dan misi berdasarkan motivasi yang tinggi antara pemimpin atau kepala sekolah dengan bawahannya atau guru. Dalam konsep kepemimpinan transformasional, pemimpin akan mendekati bawahannya sebagai rekan kerja dengan menyentuh mentalnya agar dapat bangkit dan berkembang melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan tanggung jawab.

METODE

Metode yang dilakukan dalam penulisan artikel ilmiah ini menggunakan studi kepustakaan atau literatur. Data dikumpulkan melalui kajian teks dan hasil-hasil penelitian yang relevan. Analisis data dilakukan dengan langkah-langkah: Pertama, data-data yang sudah dikumpulkan diklasifikasi berdasarkan rumusan masalah yang dikaji. Kedua, menganalisis data-data yang sudah dikaji menggunakan analisis isi. Ketiga, pengambilan kesimpulan disertai saran-saran berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan sebelumnya pada langkah pertama dan kedua.

Studi literatur merupakan metode penelitian yang tidak mengharuskan penulis untuk terjun ke lapangan mencari data dengan penelitian. Studi literatur memanfaatkan karya tulis yang ada baik yang telah dipublikasi atau belum sebagai sumber referensi penulisan artikel. Dengan studi literatur penulis dapat

menemukan data penelitian dari karya tulis yang telah ada tanpa harus mencari data pada lapangan secara langsung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil dalam artikel ini ditulis dengan cara mengkaji seluruh jurnal yang telah penulis pilih dengan menggunakan metode studi literatur. Dari studi literatur yang dilakukan oleh penulis maka akan muncul pandangan baru seperti masukan serta saran yang terkait dengan judul karya ilmiah ini.

Berdasarkan hasil penelitian Juniarti et al (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja guru. Maksudnya adalah guru pada sekolah atau lembaga pendidikan yang memiliki kepuasan kerja atas gaya kepemimpinan serta komitmen yang diterapkan pada organisasi. Jika guru telah mendapatkan kepuasan kerja pada lembaga tempatnya mengajar maka guru tersebut akan memiliki kinerja yang baik karena merasa bahwa lembaga tempatnya mengajar memiliki komitmen dan kepemimpinan yang baik serta memberi dampak yang positif baginya.

Berdasarkan hasil penelitian dari Kosim (2017) menunjukkan bahwa kepemimpinan seorang kepala sekolah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru dalam pembentukan serta peningkatan mutu pembelajaran. Dengan meningkatnya kepemimpinan kepala sekolah beserta kinerja guru, maka mutu pembelajaran juga akan meningkat. Mutu pembelajaran yang diterima oleh peserta didik bergantung pada bagaimana cara mengajar guru. Tentunya kinerja yang baik yang dimiliki oleh guru sangat penting, karena kinerja guru yang maksimal akan memudahkan sekolah untuk memberikan pembelajaran yang bermutu dan dapat menghasilkan output yang berkualitas.

Berdasarkan hasil penelitian dari Josanov dan Pavlovic (2014) menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru ditentukan dari bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan dalam lembaga pendidikan (sekolah) tersebut. Sikap positif yang diberikan oleh kepala sekolah kepada bawahannya atau guru dapat mempengaruhi kepuasan guru dalam upaya pengembangan sekolah serta hubungan antar rekan kerja

dalam melaksanakan kerja tim. Selain itu, hasil menunjukkan bahwa sebagian besar guru puas dengan aspek keselamatan kerja, keterampilan, dan sifat pekerjaan. Apabila guru mendapatkan kepuasan atas sikap ataupun keputusan dan kebijakan yang dibuat oleh kepala sekolah maka guru tersebut akan lebih merasakan senang saat mengajar sehingga mampu untuk bekerja sama dengan tim di sekolah dan melaksanakan pengembangan sekolah.

Berdasarkan hasil penelitian dari Tambingon (2018) menunjukkan bahwa wajib bagi kepala sekolah untuk memiliki kemampuan serta kesiapan memobilisasi para bawahannya (guru) serta bertanggung jawab dalam proses terselenggaranya kegiatan pendidikan di sekolah. Guru harus ulet dan terampil melakukan kegiatan pembelajaran yang berkualitas. Kompetensi yang dimiliki oleh kepala sekolah menjadi penentu proses mengajar guru dan pembentukan kebijakan oleh kepala sekolah akan menjadi acuan guru melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik. Kepala sekolah harus mampu memobilisasi tenaga pendidik untuk bisa menjadi guru yang ulet, kreatif serta memiliki konsisten dalam mengajar agar tujuan dapat tercapai.

Berdasarkan penelitian dari Fitria, et al (2017) juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah serta struktur organisasi yang terbentuk dapat mempengaruhi kinerja guru. Maksudnya adalah struktur organisasi yang terbentuk dalam lembaga sekolah menjadi faktor yang penting karena struktur tersebut menentukan tim yang dibentuk untuk penyusunan rencana dalam pencapaian tujuan melalui proses pembelajaran.

Berdasarkan penelitian dari Septiana, et al (2013) dapat memperkuat hasil penelitian dari Happy Fitria, et al bahwa struktur organisasi yang terbentuk dapat membantu guru mendapatkan motivasi dalam mengajar. Dalam setiap tim yang terbentuk pada struktur organisasi tersebut harus mampu bekerja sama satu sama lain, apabila setiap individu dalam tim tersebut dapat menjalankan tugas dan memiliki komitmen yang baik maka guru akan lebih termotivasi untuk memberikan usaha yang lebih baik. Kepemimpinan kepala sekolah juga mempengaruhi dalam proses pembentukan struktur organisasi, kepala sekolah harus mampu memahami bagaimana kondisi lembaga yang dipimpinnya serta mampu memahami kelebihan dan kekurangan setiap guru sehingga

tim yang baik dapat terbentuk dengan jobdesk yang sesuai.

Berdasarkan penelitian dari Iskandar (2010) menunjukkan bahwa dengan kesetiaan serta komitmen yang dimiliki maka kinerja guru akan meningkat. Hal tersebut dikarenakan guru tersebut merasa memiliki tanggung jawab atas pengembangan kualitas peserta didik dan mengembangkan bahan pelajaran yang telah menjadi tugasnya selaku tenaga pendidik profesional.

Penelitian dari Handayani dan Rasyid (2015) menunjukkan bahwa kinerja guru ditentukan atas gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang diterapkan oleh kepala sekolah serta motivasi kerja dari guru itu sendiri. Sama halnya dengan penelitian-penelitian yang telah dikaji sebelumnya, sikap positif yang diberikan oleh kepala sekolah kepada guru serta penilaian yang mendorong guru untuk terus berupaya meningkatkan hasil pekerjaannya menjadi faktor pendukung peningkatan kinerja guru. Budaya atau kultur organisasi juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, karena dengan budaya organisasi yang positif maka guru akan terdorong dengan sendirinya atau berdasarkan feelingnya bahwa ia perlu meningkatkan kinerjanya agar tidak tertinggal oleh rekan kerja lainnya. Budaya organisasi yang diterapkan menjadi tanggungjawab kepala sekolah dalam membentuk atau menciptakan budaya organisasi yang membawa nilai positif bagi dirinya sendiri ataupun bawahannya.

Berdasarkan penelitian Baptiste (2019) menunjukkan bahwa kepala sekolah harus mampu memahami dampak gaya kepemimpinan yang akan diterapkan untuk kesuksesan organisasi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan juga harus mampu memberikan kepuasan pada guru atas pekerjaan yang diterima dan penilaian yang diberikan oleh kepala sekolah.

Berdasarkan penelitian Syakir dan Pardjono (2015) menunjukkan bahwa bentuk atau gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi yang terdapat dalam diri guru itu sendiri, serta kultur atau budaya organisasi yang diterapkan dalam suatu sekolah dapat memberikan pengaruh yang signifikan atas kinerja guru. Budaya atau kultur organisasi yang positif akan memberikan suasana yang positif juga pada seluruh anggota organisasi tersebut, sehingga seluruh anggota organisasi

akan merasa memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya dan tugasnya.

Berdasarkan penelitian Sholeh (2016) menunjukkan bahwa guru yang memiliki pemikiran efektif adalah guru yang 1) memiliki sikap kooperatif, penampilan yang baik, minat atau motivasi besar, pertimbangan dan kepemimpinan, 2) menguasai metode mengajar dengan baik, 3) memiliki sikap dan tingkah laku yang baik saat mengajar, 4) dapat menguasai berbagai kompetensi dalam mengajar. Segala bentuk perilaku guru menjadi contoh bagi peserta didiknya dalam bersikap dan mengambil keputusan. Dengan kompetensi yang mumpuni maka dalam proses pembelajaran akan memudahkan bagi peserta didik menerima materi yang diberikan oleh gurunya.

Berdasarkan penelitian dari Werang (2014) menunjukkan bahwa Hasil analisis data menunjukkan bahwa keterampilan manajerial yang dimiliki oleh kepala sekolah, moral kerja guru, dan kepuasan kerja guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kepemimpinan transformasional yang benar kepala sekolah dalam manajerial sekolah akan memberikan kepuasan kerja kepada guru dan secara tidak langsung akan menciptakan moral yang baik pada guru tersebut dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidik.

Berdasarkan penelitian dari Setiyati (2014) menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah serta budaya tidak pernah lepas menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Sikap, cara dan strategi pada gaya kepemimpinan kepala sekolah memberikan dampak secara langsung terhadap kepuasan kerja guru yang tentunya berimbas pada kinerja guru itu sendiri.

Berdasarkan penelitian dari Hartiwi, et al (2020) guru bersertifikat serta gaya kepemimpinan kepala sekolah yang baik memiliki keterkaitan satu sama lain. Guru bersertifikat tentunya memiliki pengetahuan serta dasar ilmu yang lebih luas dan telah menjalankan bentuk pelatihan atau diklat yang berkaitan dengan proses pembelajaran. Guru yang telah bersertifikat dapat mempermudah suatu organisasi utamanya seorang pemimpin atau kepala sekolah dalam penyusunan dan penerapan kebijakan sebagai upaya menciptakan sekolah yang berkualitas dengan tingkat kinerja guru yang baik.

Berdasarkan penelitian Munir dan Khalil (2016) setiap guru memiliki persepsi atau pemikiran serta sikap penerimaan yang

berbeda-beda atas bentuk kepemimpinan kepala sekolah mereka. Dalam hal ini, para guru hendaknya benar-benar memahami pola atau bentuk kepemimpinan yang diterapkan dengan merancang program pelatihan yang akan dilaksanakan dan diikuti oleh para guru. Tentunya pada perancangan program pelatihan ini kepala sekolah harus memperhatikan dampak dan keuntungan yang akan diterima.

Berdasarkan penelitian Lee dan Li (2015) para guru yang memiliki prestasi pada sekolah akan memudahkan kepala sekolah dalam penyusunan rencana program lainnya yang tentunya disusun dalam upaya peningkatan dan inovasi proses pengajaran di sekolah. Nantinya akan memberikan keuntungan bagi sekolah serta guru itu sendiri.

Berdasarkan penelitian Arman, et al (2016) menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh kepala sekolah menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat motivasi kerja guru dan tingkat kinerja guru. Kompetensi yang tinggi dalam diri kepala sekolah secara tidak langsung dapat menjadi motivasi bagi guru karena adanya sikap positif dan rencana yang baik dari kepala sekolah.

Berdasarkan penelitian dari Agustina, et al (2020) menunjukkan bahwa gaya atau bentuk kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan serta iklim sekolah yang ada memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja guru. Sama halnya dengan jurnal yang telah dikaji sebelumnya, gaya atau bentuk kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang besar atau signifikan pada kinerja guru. Begitu pula iklim sekolah dimana perilaku para guru itu sendiri akan mempengaruhi kinerja para guru itu sendiri juga. Perilaku yang baik antara satu sama lain dalam organisasi sekolah akan membawa dampak positif bagi organisasi sekolah itu sendiri.

Berdasarkan penelitian dari Eni, et al (2020) menunjukkan bahwa peningkatan kapasitas pengetahuan guru dapat mempengaruhi kinerja guru. Maksudnya adalah guru yang memiliki komitmen mengajar akan senantiasa meningkatkan segala bentuk ilmu dan pengetahuannya melebihi dari batas nyaman atau batas standar yang guru tersebut miliki.

Penelitian dari Hardono, et al (2017)

menunjukkan bahwa supervisi akademik terhadap tenaga pendidik atau guru beserta kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh besar terhadap motivasi kerja guru. Supervisi dilaksanakan berkesinambungan agar mengetahui sejauh mana progress peningkatan kinerja yang dilaksanakan oleh guru.

Pembahasan

Dari hasil pengkajian data yang telah dipaparkan diatas, maka dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh pada kinerja guru. Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk memimpin suatu organisasi atau lembaga pendidikan. Menurut Hemhill dan Coon dalam Triyono (2019) kepemimpinan adalah perilaku yang dimiliki atau dilakukan seseorang dalam memimpin suatu bentuk kegiatan atau aktivitas dalam mencapai tujuan bersama. Dari beberapa hasil penelitian diatas juga menunjukkan bahwa faktor pendukung terciptanya kinerja guru yang baik berasal dari bagaimana bentuk atau gaya kepemimpinan dari kepala sekolah di lembaga pendidikan atau sekolah tersebut. Dengan gaya kepemimpinan yang baik dari kepala sekolah guru akan memiliki motivasi lebih baik untuk melaksanakan tugasnya sebagai seorang tenaga pendidik.

Dalam hasil pengkajian artikel ilmiah Arman et al (2016) menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh kepala sekolah menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat motivasi kerja guru dan tingkat kinerja guru. Kompetensi yang tinggi dalam diri kepala sekolah secara tidak langsung dapat menjadi motivasi bagi guru karena adanya sikap positif dan rencana yang baik dari kepala sekolah. Kepala sekolah yang memiliki kompetensi atau kecakapan yang tinggi mampu menyesuaikan diri dan mampu membentuk budaya organisasi yang baik dengan tujuan terciptanya kualitas yang unggul baik dalam segi kinerja para bawahannya ataupun kualitas sekolah itu sendiri. Sagala (2018) berpendapat untuk menumbuhkan rasa percaya dalam diri bawahan (guru) kepada pimpinan (kepala sekolah) perlu adanya tindakan lahir batin, yang sesuai dengan niat dan kata-kata serta memperhatikan etika dalam berkomunikasi dengan para guru.

Seorang pemimpin atau kepala sekolah yang memiliki sifat dan gaya kepemimpinan yang baik dapat membimbing anggota organisasi sekolah yang dipimpinnya serta

mampu mengarahkan fungsi sekolah mencapai tujuan pendidikan serta tujuan khusus sekolah. Berbagai model dan gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja lembaga atau organisasi dalam menjaga eksistensinya. Menurut Maccoby dalam Triyono (2019) berpendapat pemimpin adalah seseorang yang memiliki tanggung jawab untuk membimbing, menumbuhkan serta mengembangkan motivasi dan segala yang terbaik yang ada dalam diri bawahannya. Hal tersebut dapat diperkuat dengan pendapat dari Kartini dalam Triyono (2019) yang menyatakan bahwa pemimpin adalah seseorang yang memiliki kecakapan serta kelebihan pada suatu bidang, dengan kecakapan serta kelebihan tersebut maka pemimpin tersebut dapat mempengaruhi orang lain atau anggotanya melakukan aktivitas tertentu bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditentukan.

Dalam hal ini setiap organisasi perlu adanya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional adalah konsep kepemimpinan atau gaya kepemimpinan yang dipilih oleh seorang pemimpin (kepala sekolah) untuk diterapkan di lembaga (sekolah) yang dipimpinnya dengan tujuan mentransform atau merubah menjadi bentuk serta kualitas yang berbeda dan lebih baik. Kepemimpinan transformasional dapat memberikan pengaruh yang positif pada hubungan seorang pemimpin dengan bawahannya. Pada gaya kepemimpinan ini, para bawahan atau guru akan merasa kagum, percaya, bangga dan hormat kepada pemimpinnya (kepala sekolah) serta merasa termotivasi untuk melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya untuk mencapai target yang telah ditentukan atau bahkan melebihi target yang telah ditentukan.

Dalam lembaga pendidikan atau sekolah, kepemimpinan transformasional dapat dilakukan dengan cara merubah visi serta strategi pencapaian tujuan menjadi berbeda dari strategi sebelumnya. Kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional pada umumnya akan melakukan hal yang baru dan berbeda pada sekolah tertentu atau dapat disebut dengan pembaru, selain itu kepala sekolah akan menjadi sosok teladan dan mendorong bawahannya untuk lebih maksimal dalam proses pencapaian tujuan melalui motivasi

yang diberikan pada guru. Wahyudin et al (2007) menyatakan bahwa seorang guru yang dapat menerima dan peka terhadap perubahan dan pembaharuan yang dilakukan oleh kepala sekolah cenderung memiliki sikap terbuka yang akan mendorong dirinya sendiri untuk selalu berusaha mencari problem solving atau pemecahan masalah yang dihadapinya sehingga suasana kondusif dalam meningkatkan mutu pendidikan akan terwujud. Dengan adanya sikap menerima perubahan itu maka guru akan seantiasa dapat menampung aspirasi dari berbagai pihak dan terus menerus berupaya meningkatkan kinerjanya guna menciptakan suasana pembelajaran yang bermutu. Jika seorang kepala sekolah menunjukkan pola kepemimpinan yang tidak baik maka para guru akan sulit menerima segala bentuk kebijakan yang dibuat oleh kepala sekolah tersebut, dengan begitu maka para guru pun akan sulit untuk melaksanakan pendekatan dan evaluasi kinerja para guru dan lebih fatalnya para guru akan merasa enggan untuk bekerja atas dasar tugas dan enggan berprestasi.

Pada gaya kepemimpinan transformasional, kepala sekolah akan selalu meningkatkan kemampuan yang dimilikinya untuk dapat menyelesaikan masalah yang rumit. Dalam kepemimpinan transformasional ini kepala sekolah memberikan contoh pada bawahannya pekerjaan yang harus dilakukan dan senantiasa mendorong motivasi bawahannya atau guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pendidik yang berkualitas. Motivasi yang muncul dalam diri seorang guru dimana motivasi itu muncul atas sikap positif yang diberikan oleh kepala sekolah terhadap guru itu sendiri dapat mendorong pemikiran guru untuk melaksanakan tugasnya sebaik mungkin atau memberikan kinerja yang baik dan terus meningkat.

Kinerja guru yang baik dapat dilihat dari komitmen untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang tinggi, dimilikinya rasa percaya diri yang tinggi, kemampuan pengendalian diri, serta dimilikinya prestasi yang tinggi. Berdasarkan penelitian Lee dan Li (2015) para guru yang memiliki prestasi pada sekolah akan memudahkan kepala sekolah dalam penyusunan rencana program lainnya yang tentunya disusun dalam upaya peningkatan dan inovasi proses pengajaran di sekolah. Nantinya akan memberikan keuntungan bagi sekolah serta guru itu sendiri. Guru yang memiliki prestasi serta komitmen

kerja yang tinggi cenderung merasa bahwa dirinya memerlukan peningkatan kompetensi yang dimiliki sebagai suatu bentuk tanggung jawabnya selaku tenaga pendidik serta sebagai suatu kebutuhan bagi dirinya sendiri. Hal tersebut dikarenakan, tenaga pendidik dengan komitmen kerja tinggi selalu merasa dirinya ada seorang pengajar atau tenaga pendidik profesional yang selalu dibutuhkan oleh bangsa nya sebagai pelaksana atau pemeran utama dalam pencapaian tujuan pendidikan. Satori et al (2007) mengemukakan bahwasannya dengan bertambah canggihnya teknologi serta pengetahuan tiap tahun, semakin tinggi pula tuntutan masyarakat untuk menginginkan pelayanan dalam bentuk apapun yang profesional salah satunya adalah guru atau tenaga pendidika tempat anak-anak dari masyarakat tersebut menempuh pendidikan (sekolah). Menurut Supriadi (1998) profesionalisme guru dapat terbentuk dari beberapa hal diantaranya adanya pembinaan dari organisasi tempatnya bekerja, meningkatkan kualitas atau kompetensi calon guru, pemberian reward atau penghargaan masyarakat kepada guru, dan lain hal.

Dalam upaya peningkatan kinerja guru, perlu adanya evaluasi kinerja guru yang dilaksanakan oleh kepala sekolah selaku penyelia langsung. Kepala sekolah harus selalu menjalankan komunikasi yang baik dan berkesinambungan dengan seluruh guru yang ada di sekolah yang dipimpinya. Komunikasi ini sebagai bentuk pendekatan kepala sekolah kepada guru untuk mengamati bagaimana proses peningkatan kinerja guru. Hal tersebut dilakukan untuk membantu kepala sekolah dan guru itu sendiri menemukan, menganalisis dan memecahkan masalah dalam proses pembelajaran atau pelaksanaan tugas guru. Dengan begitu, guru akan merasa puas terhadap sikap positif yang diberikan oleh kepala sekolah dan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan lagi kinerjanya.

Dengan kinerja yang baik, maka guru diyakini dapat memberikan pembelajaran yang berkualitas pada peserta didik. Pembelajaran yang berkualitas tidak hanya meliputi cara penyampaian materi yang baik dan mudah dimengerti. Namun, bentuk pelatihan yang diberikan kepada peserta didik secara langsung salah satunya adalah pelatihan sikap disiplin dalam proses pembelajaran di kelas. Pembelajaran yang diberikan di dalam kelas dapat menentukan keluaran atau output dari

sekolah itu sendiri. Pembelajaran berkualitas yang diberikan maka output yang dihasilkan oleh sekolah pun akan berkualitas.

Maksud dari output berkualitas adalah peserta didik lulusan atau keluaran sekolah tersebut memiliki kompetensi yang unggul baik secara akademik maupun non akademik. Output berkualitas yang dihasilkan oleh sekolah dapat menjadi tolok ukur keberhasilan strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam merubah sistem yang diberlakukan dalam sekolah tersebut. Semakin meningkat kualitas output yang dihasilkan maka dapat menjadi tolok ukur peningkatan kinerja guru.

Sangat penting bagi kepala sekolah selaku pemimpin sekolah untuk selalu memperhatikan, mengevaluasi serta meningkatkan kualitas kinerja guru karena guru mengemban tugas profesional sebagai seorang pendidik. Terdapat beberapa langkah yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru antara lain : 1) meningkatkan kesejahteraan guru; 2) menyertakan guru dalam kegiatan diklat dan pelatihan tentang ilmu pengetahuan agar kompetensi yang dimiliki guru semakin berkembang; 3) melakukan pengawasan dan penilaian kinerja guru; 4) membentuk mental guru (menanamkan nilai tanggung jawab profesi); 5) memperketat proses rekrutmen guru baru; 6) melatih pemanfaatan teknologi informasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian-uraian di atas dapat disimpulkan. Pertama, peningkatan kinerja guru ditentukan pada bagaimana sorang pemimpin atau kepala sekolah dalam membimbing bawahannya atau guru di sekolah yang dipimpinnya untuk senantiasa ditingkatkan. Kedua, motivasi kerja guru menjadi faktor penentu peningkatan kinerja guru. Ketiga, guru yang memiliki motivasi tinggi atas pekerjaannya selaku tenaga pendidik akan senantiasa merasa bahwa meningkatkan kinerjanya adalah sebuah kebutuhan serta kewajiban. Keempat, kepuasan kerja menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja guru, kepuasan atas sikap positif kepala sekolah dan struktur organisasi yang terbentuk akan menjadi motivasi tersendiri bagi guru untuk terus meningkatkan kinerja bahkan melebihi standar awalnya, hal tersebut dapat diperkuat dengan pendapat (Octavia, 2019) bahwasannya kinerja guru akan meningkat dan berkembang apabila guru merasakan atau mendapatkan kepuasan

batin terhadap pekerjaan yang diherima dan dihasilkan oleh dirinya sendiri maka guru tersebut akan merasa senang dengan pekerjaannya. Kelima, upaya meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan menyertakan guru dalam pendidikan dan pelatihan (diklat), evaluasi kinerja guru, serta komunikasi berkesinambungan antara kepala sekolah dengan guru untuk menganalisis dan pemecahan masalah pada guru saat proses pembelajaran. Komunikasi berkesinambungan ini dapat menjadi salah satu upaya kepala sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui kinerja guru. Seperti yang dikemukakan oleh Susanto (2016) bahwa manajemen kinerja guru berkaitan erat dengan tanggung jawab kepala sekolah, dengan adanya manajemen kinerja guru yang baik maka mutu pendidikan pun dapat dikendalikan dan ditingkatkan.

SARAN

Saran-saran dalam penulisan artikel ilmiah ini dapat dijelaskan sebagai berikut. Pertama. Bagi kepala sekolah, (a) hendaknya komunikasi dan koordinasi serta sinergi antara kepala sekolah dan guru dalam peningkatan kinerja perlu ditingkatkan bahkan dipertahankan; (b) hendaknya memberikan sikap positif terhadap bawahannya dalam menerapkan gaya kepemimpinan transformasional; (c) hendaknya membantu guru dalam proses meningkatkan kinerja melalui pendekatan dan pelatihan serta bimbingan yang berkesinambungan. Kedua. Bagi guru, hendaknya terus meningkatkan kinerja dan kompetensinya dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pendidik, pembimbing dan fasilitator. Ketiga, bagi peneliti selanjutnya. Pada penelitian-penelitian ke depan, tema-tema yang perlu dibahas untuk peneliti selanjutnya adalah: (a) peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam upaya peningkatan kinerja tenaga administrasi sekolah; (b) peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam upaya peningkatan kinerja tenaga perpustakaan; (c) peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam upaya peningkatan kinerja tenaga laboratorium.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, M., Kristiawan, M., & Tobari. (2020). The Influence of Principal's Leadership and School's Climate on The Work Productivity of Vocational Pharmacy Teachers In Indonesia. *International Journal of Educational Review*, 3(1), 38–52.
- Arman, Thalib, S. B., & Manda, D. (2016). The Effect Of School Supervisors Competence And School Principals Competence On Work Motivation And Performance of Junior High School Teachers in Maros Regency, Indonesia. *International Journal of Enviromental & Science Education*, 11(15), 7309–7317.
- Baptiste, M. (2019). No Teacher Left Behind: The Impact of Principal Leadership Styles On Teacher Job Satisfaction and Student Success. *Journal of International Education and Leadership*, 9(1).
- Eni S. N., Arafat, Y., & Mulyadi. (2020). The Effect of Capacity Building and School Principal's Leadership towards Teacher's Performance. *International Journal of Educational Review*, 2(2), 130–142.
- Fitria, H., Mukhtar, M., & Akbar, M. (2017). The Effect Of Organizational Structure And Leadership Style On Teacher Performance In Private Secondary School. *International Journal of Human Capital Management*, 1(2), 101–112.
- Handayani, T., & Rasyid, A. A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Wonosobo. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2).
- Hardono, Haryono, & Yusuf, A. (2017). Kepemimpinan Kepala Sekolah , Supervisi Akademik, dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Educational Management Journal*, 6(1), 26–33.
- Hartiwi, H., Kozlova, A. Y., & Masitoh, F. (2020). The Effect of Certified Teacher and Principal Leadership Toward Teachers' Performance. *International Journal of Educational Review*, 2(1), 70–88.
- Iskandar, U. (2010). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*, 10(1), 1018–1027.
- Josanov-V, I., & Pavlovic, N. (2014). Relationship Between The School Principal Leadership Style and Teachers' Job Satisfaction In Serbia. *Montenegrin Journal of Economics*, 10(1), 43–57.
- Juniarti, E., Ahyani, N., & Ardiansyah, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 193–199.
- Kosim, M. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Untuk Mewujudkan Mutu Pembelajaran. *Khazanah Akademia*, 1(1), 30–38.
- Lee, H. H., & Li, M-N. F. (2015). Principal Leadership and Its Link to the Development of A School's Teacher Culture and Teaching Effectiveness: A Case Study of an Award-Winning Teaching Team at an Elementary School. *International Journal of Education Policy & Leadership*, 10(4).
- Munir, F., & Khalil, U. (2016). Secondary School Teachers' Perceptions of their Principals' Leadership Behaviors and their Academic Performance at Secondary School Level. *Bulletin of Education and Research*, 38(1), 41–55.
- Octavia, S. A. (2019). *Sikap dan Kinerja Guru Profesional* (1st ed.). Yogyakarta: Deepublish.
- Sagala, S. (2018). *Pendekatan dan Model Kepemimpinan* (1st ed.). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Satori, D., Kartadinata, S., & Yusuf L. N. S., & Makmun, A. S. (2007). *Profesi Keguruan* (3rd ed.). Jakarta: Universitas Terbuka.
- Septiana, R., Ngadiman, & Ivada, E. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari. *Jurnal Pendidikan Ekonomi. UNS*, 2(1), 107–118.
- Setiyati, S. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru.

Jurnal Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan, 22(2), 200–207.

- Sholeh, M. (2016). Keefektifan Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 1(1), 41–54.
- Suparman. (2019). *Kepemimpinan Kepala Sekolah & Guru (Sebuah Pengantar Teoritik)*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Supriadi, D. (1998). *Mengangkat Citra dan Martabat guru* (2nd ed.). Yogyakarta: Adicita Karya Nusantara.
- Susanto, A. (2016). *Konsep, Strategi, dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Syakir, M. J., & Pardjono. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kompetensi Guru SMA. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 226–240.
- Tambingon, H. N. (2018). The Influence of Principal Leadership Style and Teacher Work Motivation on the Performance of Certified Teachers at SMA Negeri Kotamobagu, North Sulawesi, Indonesia. *Journal of Education and Learning*, 12(3), 357–365.
<https://doi.org/10.11591/edulearn.v12i3.8248>
- Triyono, U. (2019). *Kepemimpinan Transformasional Dalam Pendidikan (Formal, Non Formal, dan Informal)* (1st ed.). Yogyakarta: Deepublish.
- Umaedi, Hadiyanto, & Siswantara. (2008). *Manajemen Berbasis Sekolah* (3rd ed.). Jakarta: Universitas Terbuka.
- Uyoh, S. (2009). *Pengantar Filsafat Pendidikan* (6th ed.). Bandung: Alfabeta.
- Wahyudin, D., Supriadi, & Abdulhak, I. (2007). *Pengantar Pendidikan* (19th ed.). Jakarta: Universitas Terbuka.
- Werang, B. R. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Moral Kerja Guru, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN di Kota Merauke, *Cakrawala Pendidikan*, 33 (1), 128–137.