

Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru TK ABA Bukit Gajah

Teguh Waluyo^{1*}, Darsinah², Wafroturrohman³

¹²³ Universitas Muhammadiyah Surakarta

Article History:

Received: 28 Juni 2023

Accepted: 11 November 2023

Published: 26 November 2023

Kata Kunci:

kepemimpinan, kepala sekolah, kinerja guru

Keywords:

Keywords: leadership, principal, teacher performance content

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis dan mencari solusi terhadap permasalahan kepemimpinan transformasional dan kinerja guru. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode korelatif. Teknik sampel yang digunakan adalah random sampling area yang melibatkan 6 guru dari TK ABA Bukit Gajah, Pelalawan, Riau. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner. Analisis data dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment, uji determinasi, uji signifikansi, dan uji regresi. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru, dengan tingkat korelasi yang sedang (0,498) dan koefisien determinasi sebesar 0,248 atau 24,8%. Untuk meningkatkan kinerja guru secara optimal, kepala sekolah perlu memberikan teladan, motivasi, menerapkan kebijakan

yang demokratis, memberikan reward, menjalin hubungan personal yang baik, serta menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Selain itu, kepala sekolah juga perlu melakukan pembinaan dan pengawasan yang terstruktur dan terarah guna terus meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

ABSTRACT

This research aims to test hypotheses and find solutions to the issues of transformational leadership and teacher performance. The research adopts a quantitative approach with a correlational method. The sampling technique used is random area sampling, involving 6 teachers from TK ABA Bukit Gajah, Pelalawan, and Riau. Data collection is conducted through the use of questionnaires. Data analysis is performed using the Pearson product-moment correlation, determination test, significance test, and regression analysis. The findings indicate a significant and positive influence of transformational leadership on teacher performance, with a moderate level of correlation (0.498) and a coefficient of determination of 0.248 or 24.8%. To enhance teacher performance optimally, school principals need to provide role modeling, motivation, implement democratic policies, offer rewards, foster good personal relationships, and create a safe and comfortable working environment. Additionally, school principals should engage in structured and targeted mentoring and supervision to continuously improve teacher performance and overall educational quality.

A. Pendahuluan

Merujuk pada penelitian mengenai standar pendidikan di Indonesia, permasalahan terhadap kinerja guru menjadi salah satu topik utama yang diberikan perhatian khusus di bidang ilmu pendidikan dan kependidikan yang sangat luas dan kompleks (Hamalik, 2007). Kualitas pendidikan sangat tergantung pada kinerja guru karena mereka memiliki peran yang paling signifikan dalam interaksi langsung dengan siswa dalam proses pendidikan dan pengajaran di lembaga pendidikan madrasah (Suharsaputra, 2013).

Salah satu kebijakan pemerintah yang bertujuan untuk mendorong tercapainya kinerja guru yang berkualitas dan profesional adalah melalui pengesahan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen. Pada pasal 1 Ayat 1, dijelaskan bahwa "Guru adalah pendidik profesional yang memiliki tanggung jawab utama dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik dalam pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah." (Mulyasa, 2007).

Profesi dan kinerja guru memainkan peran yang sangat penting dalam pembangunan sumber daya manusia Indonesia yang berkualitas dan unggul (Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, 2014). Oleh karena itu, kinerja guru menjadi salah satu faktor kunci dalam kesuksesan proses pembelajaran dan pendidikan di madrasah. Peran guru tidak hanya terbatas pada "pengajaran" sebagai penyampaian pengetahuan, tetapi juga sebagai "pendidik" yang mentransfer nilai-nilai dan sebagai "pembimbing" yang memberikan arahan dan panduan kepada siswa dalam proses belajar (Sardiman, 2005).

Salah satu permasalahan utama yang dihadapi dalam pendidikan tingkat sekolah dasar (SD) saat ini adalah rendahnya kinerja guru. Meskipun semua pihak berharap agar kinerja guru optimal, namun kenyataannya masih terdapat beberapa guru yang belum mencapai kinerja yang optimal. Dalam kehidupan sehari-hari, terdapat beberapa temuan seperti: 1) pembuatan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang belum optimal dan hanya meng-copy paste perangkat tahun sebelumnya, 2) kurangnya motivasi guru untuk menciptakan pembelajaran yang bervariasi, 3) guru yang terlambat dalam mengumpulkan administrasi guru, 4) kurangnya disiplin seperti pulang lebih awal dari jam yang ditentukan atau datang terlambat, 5) keluhan terhadap kondisi yang dirasakan. Kondisi-kondisi tersebut akan menjadi hambatan dalam kemajuan pendidikan.

Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi motivasi, kompetensi profesional, kesehatan, pendidikan, masa kerja, bakat, dan strata sosial ekonomi. Sementara itu, faktor eksternal meliputi sarana dan prasarana, kurikulum, program pendidikan, kepemimpinan, supervisi, struktur tugas, insentif, kompensasi, suasana kerja, dan lingkungan kerja (Sumaryana, 2014). Dari berbagai faktor tersebut, kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru.

Dalam penelitian tentang kepemimpinan terkini, konsep kepemimpinan transformasional telah berkembang dalam konteks pendidikan. Konsep awal mengenai kepemimpinan ini diajukan oleh Mac Gregor Burns, yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional melibatkan proses di mana pemimpin dan bawahan berupaya mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang tinggi (Setiawan & Muhith, 2013).

Menurut Suharsaputra (2016), kepemimpinan transformasional mengacu pada pemimpin yang memiliki fokus pada perubahan melalui memberikan inspirasi kepada anggota organisasi untuk berjuang mencapai visi yang telah ditetapkan. Perilaku kepemimpinan transformasional ini dapat mengarahkan organisasi menuju efektivitas dan produktivitas yang tinggi. Kepemimpinan transformasional mampu memotivasi pengikut untuk melakukan usaha ekstra, meningkatkan kepuasan kerja, mencapai kinerja yang melebihi harapan, dan merangsang kreativitas dan inovasi dalam organisasi. Ini merupakan beberapa konsekuensi positif dari kepemimpinan transformasional. Selain itu, pemimpin yang menunjukkan perilaku kepemimpinan transformasional juga memiliki dampak positif pada efektivitas, kinerja pemimpin, dan bawahan (Sadeghi & Pihie, 2012). Oleh karena itu, kajian ilmiah yang mengkaji hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja guru diperlukan sebagai upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan.

B. Tinjauan Pustaka

1. Kepemimpinan Transformasional Kepala sekolah

Penelitian yang dilakukan oleh Warren Bennis dan Burt Nanus (dalam Harefa, 2009) menemukan lebih dari 350 definisi kepemimpinan yang berasal dari berbagai literatur akademis hingga pertengahan tahun 1980-an. Tim Dosen Administrasi UPI (2014) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan dan kesiapan seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan, dan jika perlu memaksa orang atau kelompok untuk menerima pengaruh tersebut dan melakukan tindakan yang membantu mencapai tujuan tertentu

Pada konteks organisasi pendidikan, kepala sekolah memiliki peran sebagai pemimpin. Kepala sekolah terdiri dari dua kata, yaitu kepala dan sekolah (Priansa, 2014). Kepala dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga, sementara sekolah adalah lembaga tempat peserta didik memperoleh pendidikan formal. Oleh karenanya, kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai guru yang ditugaskan untuk memimpin proses belajar mengajar dan interaksi antara guru dan peserta didik.

Kepala sekolah bertindak sebagai manajer yang mengorganisir sumber daya madrasah dengan prinsip "teamwork", yaitu kebersamaan, empati, saling membantu, kedewasaan, ketaatan, ketertiban, saling menghormati, dan kebaikan hati. (Priansa, 2014).

Jika dilihat dari perspektif manajemen, kepemimpinan dalam sebuah organisasi melibatkan fungsi-fungsi seperti perencanaan, pengorganisasian, motivasi, pengarahan, pengkoordinasian, pengelolaan informasi, dan pengawasan (Jahari & Syarbini, 2013). Selain itu, kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan perlu memiliki beberapa kompetensi seperti kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial (Priansa, 2014).

Penelitian mengenai kepemimpinan modern, terdapat perkembangan kepemimpinan transformasional dalam konteks pendidikan. Teori kepemimpinan transformasional telah menjadi pendekatan terkini yang banyak dibahas dalam dua dekade terakhir. Konsep awal mengenai kepemimpinan ini diajukan oleh Mac Gregor Burns, yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional melibatkan proses di mana pemimpin dan bawahan bekerja sama untuk mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang tinggi (Bahar dan Muhith, 2013).

Kepemimpinan transformasional terdiri dari dua kata, yaitu kepemimpinan (leadership) dan transformasional (transformational). Kata "transformasional" berasal dari kata "to transform" yang mengacu pada perubahan atau transformasi suatu hal menjadi bentuk yang berbeda, seperti mengubah visi menjadi kenyataan atau mengubah sesuatu yang potensial menjadi aktual (Priansa, 2014). Bahar dan Muhith (2013) juga mengungkapkan bahwa istilah "transformasional" atau "transformasi" memiliki makna perubahan dalam bentuk, sifat dan fungsi.

Menurut Suharsaputra (2016), kepemimpinan transformasional mengacu pada pemimpin yang memiliki orientasi pada perubahan melalui memberikan inspirasi kepada anggota organisasi untuk berjuang mencapai visi yang telah ditetapkan. Tindakan yang transformatif menjadikan nilai-nilai sebagai fokus utama. Salah satu upaya untuk mencapai tujuan organisasi, nilai-nilai organisasi tersebut diimplementasikan dalam seluruh sumber daya yang dimiliki. Artinya, pendekatan transformatif melibatkan kemampuan untuk bekerja dengan dan melalui orang lain dengan maksud untuk secara optimal mentransformasikan sumber daya organisasi demi mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target yang telah ditetapkan (Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, 2014).

Kepemimpinan transformasional adalah jenis kepemimpinan yang berusaha untuk mentransformasi nilai-nilai yang ada dengan tujuan meningkatkan kesadaran, motivasi, dan kinerja individu untuk mencapai tujuan bersama yang bahkan melampaui kepentingan pribadi. Pemimpin transformasional mendorong bawahannya untuk berpikir jangka panjang, tidak hanya memenuhi kebutuhan sekarang, dan menyadari apa yang benar-benar penting. Pemimpin ini juga berusaha mengubah dan mengembangkan bawahan menjadi pemimpin-pemimpin yang berkualitas.

Kepemimpinan transformasional memiliki empat dimensi, yang **pertama** adalah Idealized Influence-Charisma (Setiawan & Abd. Muhith, 2013). Dimensi ini menunjukkan kemampuan pemimpin transformasional dalam menginspirasi pengikut dengan menggambarkan ide-ide produktif, membangun hubungan yang sinergis, mendorong tanggung jawab, memperhatikan aspek edukasional, membangun cita-cita bersama, dan mengedepankan nilai-nilai moral. Indikator-indikator kepemimpinan transformasional yang menunjukkan Idealized Influence-Charisma (Priansa, 2014) antara lain: a) Menerima penghargaan dan kepercayaan dari orang lain; b) Mempercayai orang lain; c) Menunjukkan empati dan memiliki misi yang kuat terhadap pengikut; d) Menunjukkan standar moral yang tinggi; e) Membangun tujuan yang menantang bagi pengikut; f) Menjadi teladan bagi pengikut.

Kedua, Inspirational motivation (Setiawan & Abd. Muhith, 2013) adalah kemampuan seorang pemimpin untuk menjadi sumber inspirasi, membangun kepercayaan, dan menenangkan hati bawahan. Dalam konteks inspirational motivation, pemimpin berusaha untuk memberdayakan staf dan mendistribusikan fungsi kepemimpinannya. Perilaku pemimpin yang menunjukkan Inspirational motivation (Priansa, 2014) meliputi: a) Cara pemimpin transformasional dalam memotivasi; b) Memberikan inspirasi melalui visi yang jelas; c) Memiliki kepercayaan diri; d) Meningkatkan optimisme; e) Menyemangati kelompok; f) Menunjukkan antusiasme.

Ketiga, Intellectual simulation (Setiawan & Abd. Muhith, 2013) merupakan upaya pemimpin dalam meningkatkan kesadaran terhadap masalah diri dan organisasi. Dalam dimensi intellectual simulation, pemimpin berperan sebagai

pengembang ide-ide kreatif yang mendorong inovasi, serta sebagai pemecah masalah yang kreatif dalam mencari solusi terhadap berbagai permasalahan dalam organisasi pendidikan. Perilaku intellectual simulation mengindikasikan usaha pemimpin untuk meningkatkan kinerja melebihi harapan yang telah ditetapkan (Setiawan & Abd. Muhith, 2013). Pemimpin transformasional membuat bawahan sadar akan kebutuhan mereka akan pertumbuhan, pengembangan, dan pencapaian pribadi. Perilaku pemimpin yang menunjukkan intellectual simulation (Priansa, 2014) meliputi: a) Mendorong pengikut menjadi inovatif; b) Kreatif dalam memimpin dan mendorong pengikut untuk mempertanyakan asumsi-asumsi; c) Melakukan reframing terhadap kerangka masalah; d) Mendekati pengikut dengan pendekatan baru.

Keempat, *Individualized consideration* (Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, 2014) adalah bentuk perilaku kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan oleh pemimpin dengan selalu mendengarkan secara penuh perhatian dan memberikan perhatian khusus terhadap kebutuhan prestasi serta kebutuhan individu yang dipimpinnya. Perilaku pemimpin yang menunjukkan individualized consideration (Priansa, 2014) meliputi: a) Memberikan perhatian personal kepada setiap individu; b) Membuat semua individu merasa dihargai; c) Mendelegasikan tugas sebagai cara untuk mengembangkan pengikut.

2. Kinerja Guru

Dalam bahasa Inggris, istilah "kinerja" berasal dari "*job performance*" atau "*actual performance*" yang mengacu pada pencapaian kerja yang sebenarnya oleh individu atau institusi. Secara etimologi, kata "*performance*" berasal dari kata "to perform" yang berarti menampilkan atau melaksanakan. Kinerja mencerminkan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang telah dipercayakan kepadanya sesuai dengan peran dan fungsi yang diemban (Syukri, 2015).

Kemajuan dan peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kualitas pengajaran yang diberikan oleh guru. Guru memiliki peran penting dalam penyelenggaraan proses belajar mengajar. Sebagai pendidik, guru dapat merancang pembelajaran berdasarkan kurikulum yang berlaku. Peran ini menempatkan guru sebagai pengendali utama dalam menciptakan dan mengembangkan interaksi dengan siswa untuk mencapai proses pembelajaran yang efektif dan efisien (Sagala, 2013).

Kebijakan pemerintah untuk mendorong keberadaan guru berkualitas dan profesional salah satunya adalah dengan mengesahkan dan menerbitkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen. Dalam Pasal 1 Ayat 1, dijelaskan bahwa "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah."

Untuk mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas, Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 16 Tahun 2007 tentang standar kompetensi guru mata pelajaran di SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, dan SMK/MAK merumuskan empat kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru, yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas mengajar untuk mencapai tujuan pembelajaran (Sumaryana, 2014: 26). Menurut Zakiya (2013: 60), kinerja guru merupakan kumpulan perilaku

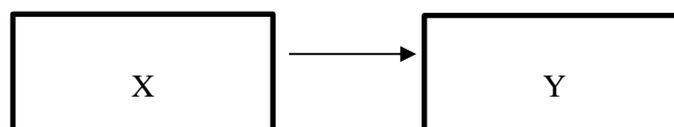
konkret yang ditunjukkan oleh guru saat memberikan pelajaran kepada siswa. Kinerja guru dapat diamati saat guru berinteraksi dalam proses belajar di kelas, termasuk persiapan pembelajaran. Raisyifa dan Sutarni (2016: 95) menjelaskan bahwa kinerja guru melibatkan upaya guru dalam tugas mengajarnya, seperti perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan penilaian pembelajaran. Selain itu, kinerja guru juga mencakup upaya guru untuk memastikan bahwa siswa mampu menerima dan memahami materi pelajaran yang disampaikan, sehingga tercapai hasil belajar yang baik.

Seorang guru yang kompeten adalah guru yang memiliki penguasaan terhadap keterampilan dasar dalam mengajar dengan baik, termasuk dalam (Aqib, 2013): a) Membuka dan menutup pelajaran dengan baik; b) Menjelaskan materi secara efektif; c) Mengajukan pertanyaan yang tepat; d) Memberikan penguatan yang efektif; e) Menggunakan media pembelajaran dengan baik; f) Membimbing diskusi kelompok kecil dengan baik; g) Mengelola kelas secara efektif; h) Menghadirkan variasi dalam pembelajaran; dan i) Mengajar secara individu maupun dalam kelompok kecil.

Menurut Muslim (2013), seorang guru akan dapat menjalankan tugas mengajar dengan baik jika memiliki keterampilan dan keahlian dalam tiga aspek yang menjadi indikator kualitas mengajar, yaitu: 1) Merencanakan pembelajaran dengan baik; 2) Melaksanakan pembelajaran secara efektif; dan 3) Menilai dan melakukan evaluasi pembelajaran.

Dalam penelitian ini, digunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2016). Penelitian kuantitatif bertujuan untuk menjelaskan fenomena dengan menggunakan data numerik yang dianalisis dengan metode statistik untuk merangkum sejumlah besar data (Suharsaputra, 2012).

Penelitian ini bermaksud menguji hubungan kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru. Dalam penelitian ini, desain penelitian menggunakan model satu variabel independen dan satu variabel dependen.



Gambar. 1. Desain Penelitian

Keterangan:

X = Kepemimpinan transformasional

Y = Kinerja guru

Penelitian ini dilakukan di TK ABA Bukit Gajah yang terletak di Jalan KH. Ahmad Dahlan Jalur 4 Rt. 04 Rw. 02 Dusun Suka Maju Desa Bukit Gajah Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau. TK ABA Bukit Gajah adalah sebuah sekolah Taman Kanak-kanak yang didirikan pada tanggal 10 juni tahun 2013. Menjadi salah satu sekolah TK di Kecamatan Ukui dari beberapa sekolah TK yang terletak di Gugus Melati, yaitu TK ABA Bukit Gajah, TK Persada Nusantara, TK Pelita, TK Bustanul Huda, dan TK Pembina Ukui.

Dalam penelitian ini, populasi penelitian terdiri dari seluruh guru yang ada di TK ABA Bukit Gajah, yaitu sebanyak 10 orang. Jumlah ini terdiri dari 6 guru GTY dan 4 guru GTT (Guru Tidak Tetap). Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini, digunakan formula pengambilan sampel dari Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

- n** : Jumlah Sampel
N : Jumlah Populasi
e : Batas Toleransi kesalahan 5%

Berdasarkan hasil perhitungan, jumlah sampel penelitian yang direpresentasikan adalah 10 guru, terdiri dari 6 guru GTY dan 4 guru GTT. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik simple random sampling.

Pengumpulan data penelitian dilakukan melalui penggunaan angket berjenis Likert. Jenis angket yang digunakan adalah angket tertutup atau kuesioner berstruktur. Angket tertutup berisi pertanyaan atau pernyataan yang sudah memiliki pilihan jawaban yang disediakan, sehingga responden hanya perlu memilih jawaban yang sesuai dengan pendapat mereka.

Pengumpulan data menggunakan teknik angket dengan menggunakan skala Likert yang terdiri dari 5 skala. Skala yang digunakan untuk angket variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah sebagai berikut: Selalu = 5, Sering = 4, Kadang-kadang = 3, Hampir Tidak Pernah = 2, dan Tidak Pernah = 1. Sedangkan untuk angket variabel kinerja guru, skala yang digunakan adalah sebagai berikut: Sangat Baik = 5, Baik = 4, Cukup baik = 3, Buruk/Kurang = 2, dan Sangat Buruk = 1.

Setiap variabel penelitian dijelaskan melalui indikator yang kemudian diuraikan menjadi beberapa pernyataan. Variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X) terdiri dari 35 pernyataan, sementara variabel kinerja guru (Y) terdiri dari 32 pernyataan.

Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel yang akan dijelaskan. Berikut adalah dimensi dan indikator dari masing-masing variabel penelitian.

a. Kepemimpinan Transformasional Kepala sekolah (X)

| No | Dimensi | Indikator |
|----|------------------------------|--|
| 1 | Idealized Influence-Charisma | a. Mendapatkan rasa hormat untuk dipercaya; |
| | | b. Kepercayaan kepada yang lain |
| | | c. Kepribadian yang patut diteladani |
| | | d. Menyampaikan rasa pengertian dan |
| | | e. memiliki misi yang kuat terhadap pengikutnya |
| 2 | Inspirational Motivation | a. Mengacu pada cara pemimpin transformasional dalam memotivasi |
| | | b. Memberi inspirasi melalui visi yang jelas |
| | | c. Kepercayaan diri |
| | | d. Meningkatkan optimism |
| | | e. Semangat kelompok |
| | | f. Antusias |
| 3 | Intellectual Simulation | a. Menunjukkan usaha pemimpin yang mendorong pengikut menjadi inovatif |
| | | b. Kreatif dalam memimpin untuk mendorong pengikut agar menanya asumsi |
| | | c. Membuat kembali kerangka permasalahan |
| | | d. Mendekati pengikut dengan cara baru |
| 4 | Individualized Consideration | a. Memberikan perhatian secara personal pada semua individu |
| | | b. Membuat semua individu merasa dihargai |
| | | c. Mendelegasikan tugas sebagai cara pengembangan pengikutnya |

b. Kinerja Guru (Y)

| No | Dimensi | Indikator |
|----|----------------------------|--|
| 1 | Perencanaan | a. Menganalisis SKL, KI dan KD |
| | | b. Menyusun perangkat pembelajaran |
| | | c. Menentukan alokasi waktu belajar mengajar |
| | | d. Menentukan media, metode pembelajaran, sumber ajar, dan materi ajar |
| | | e. Menentukan cara memotivasi siswa |
| | | f. Menentukan cara mengorganisasi siswa dalam pembelajaran |
| | | g. Perencanaan penilaian |
| | | h. perencanaan pengayaan |
| | | i. Perencanaan remedial |
| 2 | Pelaksanaan | a. Membuka pelajaran |
| | | b. Keterampilan Menjelaskan |
| | | c. Pengelolaan pembelajaran |
| | | d. Membimbing diskusi kelompok |
| | | e. Mengadakan Variasi pembelajaran |
| | | f. Keterampilan Bertanya |
| | | g. Pemanfaatan media pembelajaran |
| | | h. Kemampuan membina hubungan dengan peserta didik/ komunikasi |
| | | i. Penguatan |
| | | j. Menutup pelajaran |
| 3 | Evaluasi dan Tindak lanjut | a. Penilaian |
| | | b. Pengayaan |
| | | c. Remedial |

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang akan digunakan meliputi korelasi product moment, determinasi, dan regresi. Analisis data akan dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 20. Selain itu, dalam rangka mengukur kecenderungan umum skor jawaban responden pada masing-masing variabel instrumen penelitian, akan dilakukan analisis deskriptif menggunakan Weighted Mean Scores (WMS). Analisis ini akan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 20.0. Hasil perhitungan WMS akan dikonsultasikan dengan tolok ukur yang terdapat pada tabel yang relevan.

| Rentang Nilai | Penafsiran |
|---------------|---------------|
| 1,00-1,80 | Sangat Kurang |
| 1,81-2,60 | Kurang |
| 2,61-3,40 | Cukup Baik |
| 3,41-4,20 | Baik |
| 4,21-5,00 | Sangat baik |

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif. Metode ini dipilih karena gejala-gejala yang diamati dalam penelitian dapat diukur dan dikonversikan menjadi angka-angka yang kemudian dianalisis menggunakan statistik (Creswell, 2010). Pendekatan penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan atau menjelaskan kondisi, situasi, atau fenomena yang terjadi di lapangan dengan cara yang objektif dan terukur (Burhan, 2005).

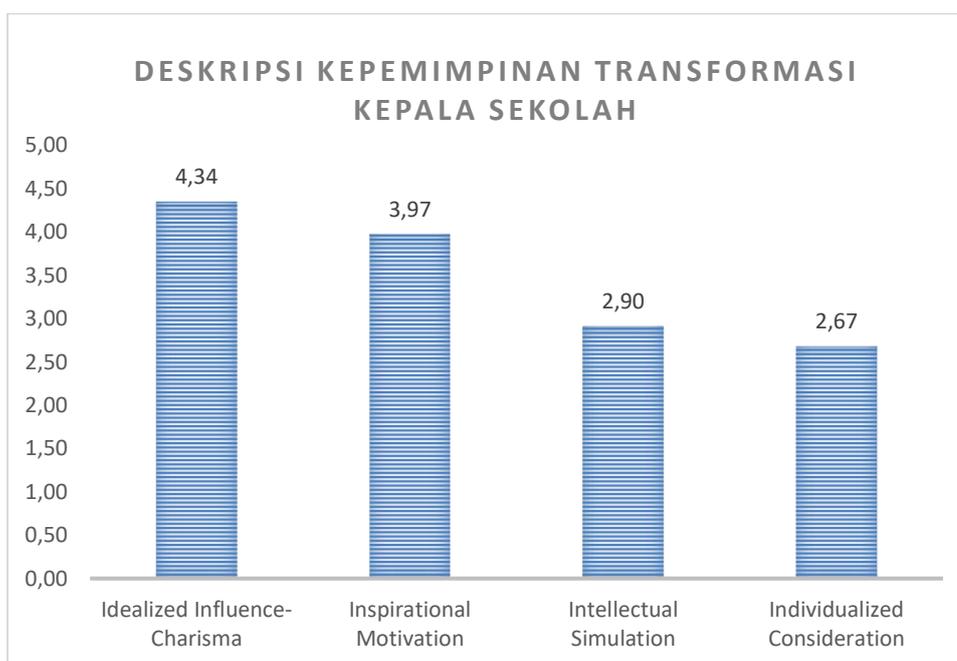
Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner angket yang diberikan kepada kepala sekolah dan guru di TK ABA Bukit Gajah. Sebelumnya, dilakukan wawancara dengan kepala sekolah untuk memperoleh informasi yang relevan. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan metode analisis data deskriptif, uji uji korelasi menggunakan koefisien korelasi *product moment Pearson*. Terakhir, dilakukan uji T untuk

mengetahui pengaruh kepemimpinan Transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru TK ABA Bukit Gajah. Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak Microsoft perangkat lunak SPSS versi 20 for Windows.

D. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Kepemimpinan Transformasi Kepala Sekolah

Dalam penelitian ini, kepemimpinan transformasional kepala sekolah diukur melalui empat dimensi, yaitu pengaruh ideal/karisma, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Berdasarkan data yang dikumpulkan, terdapat dua dimensi kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang menunjukkan kecenderungan rata-rata yang tinggi. Dimensi pertama adalah pengaruh ideal/karisma yang memiliki rata-rata 4,34, dan dimensi kedua adalah pertimbangan individual yang memiliki rata-rata 3,97. Sedangkan dua dimensi lainnya menunjukkan kecenderungan rata-rata yang cukup tinggi, yaitu motivasi inspirasional dengan rata-rata 2,90, dan stimulasi intelektual dengan rata-rata 2,67.



Berdasarkan temuan tersebut, kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam aspek pengaruh ideal/karisma, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual secara umum menunjukkan kategori tinggi/baik dengan rata-rata 3,47. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki kemampuan yang baik dalam mengaktualisasikan visi bersama, menginspirasi pengikut, menjadi mentor dan pelatih, menghormati individu, menumbuhkan kreativitas, dan bertindak dengan integritas. Namun, terdapat ruang untuk peningkatan pada aspek motivasi inspirasional dan simulasi intelektual.

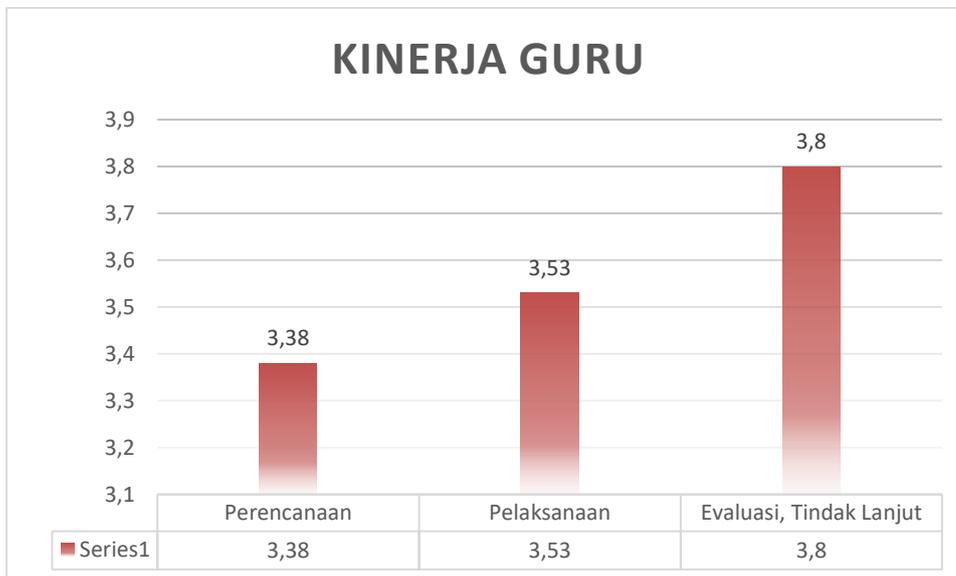
Menurut penelitian yang dilakukan oleh Raffety dan Griffin (2011), kemampuan dalam motivasi inspirasional dapat ditingkatkan dengan fokus pada komunikasi inspirasional. Hal ini dapat dicapai dengan menggunakan berbagai pernyataan yang mengandung emosi yang kuat untuk membangkitkan motivasi dan kepercayaan diri para pegawai. Komunikasi inspirasional diartikan sebagai

penyampaian pesan-pesan positif dan pernyataan yang dapat membangun motivasi dan kepercayaan diri. Melalui komunikasi inspirasional ini, organisasi dapat didorong dan dibangun dengan lebih baik.

Untuk mengembangkan kemampuan simulasi intelektual, kepala sekolah perlu melakukan beberapa langkah. Pertama, kepala sekolah perlu mengapresiasi gagasan dan ide-ide baru yang diajukan oleh guru dengan cara mengadakan pertemuan rutin untuk mendengarkan masukan dari guru-guru. Kedua, kepala sekolah perlu memberikan peluang bagi guru untuk mengembangkan diri dengan mengirim mereka untuk mengikuti pelatihan dan berpartisipasi dalam kegiatan forum ilmiah. Melalui kepemimpinan transformasional kepala sekolah ini, diharapkan dapat mendorong peningkatan kinerja guru dan menjadi pemicu bagi kemajuan sekolah.

2. Deskripsi Kinerja Guru

Berdasarkan temuan penelitian, kinerja guru diukur melalui tiga dimensi, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi serta tindak lanjut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum, kinerja guru mendapatkan kategori tinggi/baik dengan rata-rata skor sebesar 3,57. Hal ini menunjukkan bahwa guru-guru telah mampu melakukan perencanaan pembelajaran yang baik, melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan efektif, serta melakukan evaluasi dan tindak lanjut terhadap hasil pembelajaran.



Berdasarkan data yang diperoleh, terdapat dua dimensi kinerja guru yang menunjukkan kecenderungan dengan rata-rata tinggi. Dimensi pertama adalah perencanaan pembelajaran dengan rata-rata 3,38 dengan kategori cukup tinggi, dan dimensi kedua adalah pelaksanaan pembelajaran dengan rata-rata 3,53 dengan kategori tinggi. Sedangkan pada dimensi evaluasi dan tindak lanjut pembelajaran, kinerja guru memiliki kecenderungan dengan rata-rata cukup tinggi sebesar 3,37 cukup tinggi. Meskipun demikian, penting untuk terus meningkatkan kinerja tersebut agar dapat mencapai hasil yang lebih baik di masa depan.

Guru sebagai profesional dalam bidang pendidikan tidak hanya harus memiliki pemahaman tentang konsep-konsep filosofis dan teoritis tentang pembelajaran. Menurut Supardi (2013), kinerja guru mencakup pemahaman

terhadap materi pelajaran, keterampilan dalam metodologi pembelajaran, kemampuan berinteraksi dengan peserta didik, dan sikap profesional.

Upaya meningkatkan keterampilan dan kinerja guru, penting dilakukan pendidikan dan pelatihan. Guru perlu terus berupaya meningkatkan kemampuan mereka dengan mengembangkan pendidikan dan wawasan menjadi seorang guru yang profesional. Pelatihan, pembinaan, dan peningkatan kompetensi guru dapat dilakukan melalui organisasi profesi yang ada sebagai wadah untuk mengembangkan diri.

3. Deskripsi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala sekolah terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan uji korelasi menggunakan koefisien korelasi *product moment Pearson*, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,498 antara variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X) dan kinerja guru (Y). Selanjutnya, nilai koefisien determinasi menunjukkan pengaruh variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 24,8%, yang berarti 24,8% dari variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Sementara sisanya sebesar 75,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa nilai t hitung (3,924) lebih besar daripada nilai t tabel (2,004) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05). Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di TK ABA Bukit Gajah.

Persamaan regresi yang menggambarkan pengaruh variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X) terhadap kinerja guru (Y) adalah $\hat{Y} = 44,070 + 0,555 X_1$. Koefisien regresi X memiliki tanda positif, yang menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kinerja guru. Dengan kata lain, jika skor kepemimpinan transformasional kepala sekolah mengalami peningkatan, maka kinerja guru juga cenderung meningkat. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja guru, perlu dilakukan upaya dalam meningkatkan faktor kepemimpinan transformasional.

E. Pembahasan

Kepemimpinan memegang peran strategis dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan yang baik dan efektif memberikan arah yang jelas bagi organisasi, membantu mencapai tujuan, mendorong kemajuan, inovasi, dan perubahan (Setiawan & Muhith, 2013). Tanpa adanya pemimpin, anggota dalam kelompok atau organisasi tersebut (karyawan, pengikut, pegawai, dan sebagainya) mungkin akan mengalami perlakuan yang tidak manusiawi. Karena tanpa pemimpin (Harefa, 2000), kelompok atau organisasi hanya akan dikelola (manajemen) bukan dipimpin (kepemimpinan).

Kemampuan kepala sekolah dalam mengartikulasikan visi, misi, dan tujuan sekolah memiliki dampak positif terhadap motivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya. Guru menjadi lebih kreatif dan produktif dalam menjalankan tugas dan peran mereka untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan. Pendekatan kepemimpinan transformasional, seperti yang dijelaskan oleh Burns, dapat meningkatkan moralitas dan motivasi yang lebih tinggi dalam mencapai tujuan

organisasi. Kepemimpinan transformasional juga dapat meningkatkan komitmen, motivasi, dan kepercayaan bawahan, sehingga tujuan organisasi menjadi lebih prioritas daripada kepentingan pribadi. Sebagai komponen penting dalam sistem pendidikan di sekolah, guru akan meningkatkan kinerjanya ketika mereka berada dalam semangat dan motivasi yang tinggi (Sahgal & Pathak, 2007).

Kepemimpinan transformasional, seperti yang dijelaskan oleh Setiawan dan Muhith (2013), merupakan bentuk kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan kinerja guru. Pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk memotivasi komponen organisasi pendidikan melalui tiga cara atau medium yang berbeda. Pertama, mereka mendorong karyawan untuk memprioritaskan kepentingan kelompok daripada kepentingan pribadi. Kedua, mereka mendorong karyawan untuk lebih menyadari arti penting dari hasil kerja mereka. Ketiga, mereka meningkatkan kebutuhan karyawan yang lebih tinggi, seperti harga diri dan aktualisasi diri. Pendapat ini menguatkan temuan penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru.

F. Simpulan

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga hipotesis yang diajukan telah diterima. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa gambaran kepemimpinan transformasional Kepala TK ABA Bukit Gajah secara umum menunjukkan tingkat yang tinggi/baik, diukur melalui empat dimensi yaitu pengaruh ideal/kharisma, motivasi inspirasional, simulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Selain itu, gambaran kinerja guru-guru di TK ABA Bukit Gajah juga menunjukkan tingkat yang tinggi/baik, diukur melalui tiga dimensi yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi serta tindak lanjut. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru di sekolah tersebut, dengan tingkat korelasi yang sedang dan koefisien determinasi sebesar 0,248 atau 24,8%. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional Kepala sekolah memiliki peranan yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja guru-guru TK ABA Bukit Gajah.

Referensi

- Mujahidin, E. (2004). Pengembangan Nilai-nilai Spiritual Berbasis Pesantren Kilat (Studi Pengembangan Model Pembelajaran Pesantren Kilat yang Inovatif dan Efektif untuk Siswa Lanjutan Sekolah Tingkat Atas). Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung.
- Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Bandung: Alfabeta.
- Aqib, Zainal. 2013. Model-Model, Media, dan Strategi Pembelajaran Kontekstual (Inovatif). Bandung: Yrama Widya.
- Danim, Sudarwan. 2012. Kepemimpinan Pendidikan Kepemimpinan Jenius (IQ+EQ), Etika, Perilaku Motivasional, dan Mitos. Bandung: Alfabeta.
- Daryanto dan Rachmawati, T. 2015. Supervisi Pembelajaran. Yogyakarta: Gacva Media.
- Donkoh, etc. 2014. Effects Of Educational Supervision On Professional Development: Perception Of Public Basic School Teachers At Winneba, Ghana. British Journal of Education Volume 2 Nomor 6: 63-82.
- Fatimah, Siti. 2015. Manajemen Kepemimpinan Islam dan Aplikasinya dalam

- Organisasi Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Fatturohman, Pupuh & Suryana, A. A. 2015. *Supervisi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama.
- Hamalik, Oemar. 2007. *Dasar-Dasar Pengembangan Kurikulum*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Harefa, A. 2000. *Menjadi Manusia Pembelajar*. Jakarta: Kompas.
- Hidayat, Ara dan Machali, Imam. 2012. *Pengelolaan Pendidikan*. Yogyakarta : Kaukaba.
- Hidayat, Ara dan Machali, Imam. 2016. *The Handbook of Education Management; Teori dan Praktik Pengelolaan Sekolah/Madrasah di Indonesia*. Yogyakarta : Kaukaba.
- Hoojqan, Ali Ranjbar. etc. *The Effect Of Educational Supervision On Improving Teachers' Performances In Guidance Schools Of Marand*. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences* Vol. 5 No. 2 (2015): 1731-1735.
- Jahari, Jaja dan Syarbini, A. 2013. *Manajemen Madrasah Teori, Strategi dan Implementasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kaur, Avneet. 2013. *Maslow's Need Hierarchy Theory: Applications and Criticisms*. *Global Journal of Management and Business Studies* Volume 3 Number 10 (2013): 1061-1064
- Kusumaningtyas, dkk. 2015. *Teacher Performance of The State Vocational High School Teachers in Surabaya*. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)* Volume 4 Nomor 2 (June 2015) : 76-83.
- McCleskey, Jim Allen. 2014. *Situational, Transformational, and Transactional Leadership and Leadership Development*. *Journal of Business Studies Quarterly* Volume 5 Number 4 (2014) : 117-130.
- Moynihan, Donald P. et. al. 2011. *Setting the Table: How Transformational Leadership Fosters Performance Information Use*. *Journal of Public Administration Research and Theory* Volume 22 Number 1 (2011), : 143-164.
- Mulyasa, E. 2007. *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Rosda Karya.
- Muslim, Sri Banun. 2013. *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Ozdemir, Tuncay Yavuz & Ramazan Yirci. 2015. *A Situational Analysis of Educational Supervision in the Turkish Educational System*. *International Journal Edupij* Volume 4 Issue 1-2 (2015) : 56-70.
- Priansa, D. Juan. 2014. *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Raisyifa, D. N., & Sutarni, N. 2016. *Pengaruh Kinerja guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa*. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* Volume 1 Nomor 1 Universitas Pendidikan Indonesia.
- Rismawan, Edi. *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja guru* . *Jurnal Administrasi Pendidikan* Volume 22 Nomor 1 (April 2015) : 114-132.
- Rusdiana. 2015. *Pengelolaan Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sadeghi, Amir & Zaidatol Akmaliah Lope Pihie. 2012. *Transformational Leadership and Its Predictive Effects on Leadership Effectiveness*. *International Journal of Business and Social Science* Vol. 3 No. 7 (April 2012): 186-197.
- Sagala, Syaiful. 2013. *Manajemen strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sahgal, Punam & Anil Pathak. 2007. *Transformational Leaders: Their Socialization,*

- Self- Concept, and Shaping Experiences. *International Journal of Leadership Studies* Vol. 2 Issue 3 (2007) : 263-279.
- Setiawan, Bahar Agus & Muhith, A. 2013. *Transformational Leadership Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kombinasi Mix Methode*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Suryobroto. 2009. *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Syukri, dkk. 2015. *Pelaksanaan Supervisi Akademik oleh Kepala Sekolah untuk Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar pada Gugus I UPTD Dewantara Aceh Utara*. *Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala* Volume 3, Nomor 2 (Mei 2015).
- Tesfaw, Tadele Akalu & Roelande H. Hofman. *Relationship between instructional supervision and professional development*. *The International Education Journal: Comparative Perspectives* Vol. 13, No. 1 (2014): 82-99.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI. 2014. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Zakiah, Siti. 2013. *Pengaruh Budaya Sekolah dan Kinerja guru Guru terhadap Mutu Raudhatul Athfal di Kota Cimahi*. Tesis Sarjana Administrasi Pendidikan. Bandung: Perpustakaan Universitas Pendidikan Indonesia.