PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU (STUDI KASUS SEKOLAH DASAR NEGERI 3 BEBENGAN KECAMATAN BOJA)

Nofita Wulandari, Noor Miyono
[1,2]Manajemen Pendidikan, University PGRI Semarang
nofitawulandari928@gmail.com, noormiyono@upgris.ac.id.

ABSTRACT

The problem regarding the transformational leadership of school principals is regarding teacher performance, namely in terms of teachers' lack of attention in making PTK, as evidenced by the eight teachers, only 1 teacher was active in making PTK, even though in making this PTK the teacher could maximize his performance by evaluating the results. obtained so that teacher performance can be maximized, especially in terms of teaching in class. The job of most school principals is still only as a punisher, not as a guide, because giving punishment does not necessarily have a significant effect on the level of teacher absenteeism, even though by providing positive guidance to teachers, teachers become closer and more comfortable with this behavior, which in the end all teachers are conscious in their actions. Then the problem is that school principals are less appreciative of increasing competency development for teachers so that teachers' teaching methods are still focused on the previous model, ignoring the real conditions in the field. The implication of this research is that the principal's transformational leadership on teacher performance is to improve the quality of student education in the Bebengan 3 State Elementary School (SD) environment. If the leadership used by the principal increases, it can be ensured that teacher performance will also increase, thus having an impact on the quality of education produced.

Keywords: Transformational Leadership, Teacher Performance.

ABSTRAK

Permasalahan tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah tentang kinerja guru yakni dalam hal kurangnya perhatian guru dalam membuat PTK, terbukti dari delapan guru yang ada hanya 1 orang guru saja yang aktif dalam membuat PTK, padahal pembuatan PTK ini guru dapat memaksimalkan kinerjanya dengan cara mengevaluasi dari hasil yang didapatkan sehingga kinerja guru dapat lebih maksimal terutama dalam hal mengajar di kelas. Tugas sebagian besar kepala sekolah hanya masih sebagai pemberi hukuman bukan sebagai pembimbing karena dengan memberikan hukuman tidak serta merta dapat berpengaruh signifikan terhadap tingkat absensi guru padahal dengan cara memberikan bimbingan yang positif kepada guru sehingga guru menjadi lebih dekat dan nyaman dengan perilaku tersebut yang pada akhirnya semua guru sadar dalam bertindak. Kemudian masalah kepala sekolah kurang apresiatif untuk mengadakan peningkatan pengembangan kompetensi kepada guru sehingga metode guru untuk mengajar masih terpaku pada model yang terdahulu dengan mengabaikan kondisi yang nyata dilapangan. Implikasi dari penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru untuk meningkatkan kualitas pendidikan siswa di lingkungan Sekolah Dasar (SD) Negeri 3 Bebengan apabila

kepemimpinan yang digunakan oleh kepala sekolah meningkat maka dapat dipastikan kinerja guru juga meningkat sehingga berdampak pada kualitas pendidikan yang dihasilkan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Guru.

A. Pendahuluan

Kepemimpinan transformasional merupakan proses mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda, misalnya menstransformasikan visi menjadi realita atau mengubah sesuatu yang potensial menjadi aktual yang bertujuan untuk mencapai tujuan bersama di dalam organisasi. Seorang kepala sekolah merupakan sentral dari pemimpin pendidikan yang memiliki sebuah kebijakan untuk dapat memimpin suatu sekolah guna mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. New Public Management ditujukan untuk meningkatkan tercapainya tujuan yakni bawahan lebih berkeahlian dan lebih mampu mempertanggungjawabkan kinerjanya. Kepemimpinan transformasional mempunyai kaitan erat dengan hasil kinerja seseorang karena keberhasilan seorang kepala sekolah sebagai pemimpin dalam menggerakan dan mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan sangat tergantung pada kewibawaan pemimpin itu sendiri dan bagaimana menciptakan sebuah kerjasama yang baik dalam diri setiap bawahan maupun pimpinan itu sendiri.

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam memimpin akan berdampak kepada kinerja guru serta dalam hal menciptakan suasana lingkungan sekolah yang nyaman serta kondusif. Oleh sebab itu penerapan kepemimpinan transformasional dilingkungan sekolah bagi seorang kepala sekolah haruslah tepat.

Dasar yang harus dimiliki dalam sebuah organisasi yakni kinerja. Apabila sebuah organisasi mencapai puncak kesuksesan hal tersebut dikarenakan tidak terlepas dari campur tangan seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan, menjalankan tujuan organisasi serta menggerakkan bawahan agar bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditentukan sebelumnya. Jika terdapat kegagalan di dalam menjalankan sebuah organisasi maka seorang pemimpin harus mampu memberikan tanggungjawab atas kegagalan yang ditimbulkan serta mencari solusi dari permasalahan tersebut. Untuk itu adanya komunikasi serta koordinasi yang baik antara seorang pemimpin dengan bawahan akan mempermudah pelaksanaan kegiatan. Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah akan mengetahui kegiatan yang sudah berjalan dengan baik dan kegiatan yang dirasa kurang maksimal.

Kinerja guru yang maksimal dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang lebih baik. Kinerja guru yang dapat meningkatkan kualitas didikannya sangat diperlukan. Berdasarkan data observasi di SD N 3 Bebengan penulis menemukan beberapa masalah tentang kinerja guru yakni dalam hal kurangnya perhatian guru dalam membuat PTK, terbukti dari delapan guru yang ada hanya 1 orang guru saja yang aktif

dalam membuat PTK, padahal pembuatan PTK ini guru dapat memaksimalkan kinerjanya dengan cara mengevaluasi dari hasil yang didapatkan sehingga kinerja guru dapat lebih maksimal terutama dalam hal mengajar di kelas.

Masalah selanjutnya adalah tentang kemampuan guru untuk mengoprasikan leptop yang masih kurang kompeten, padahal pada era modern ini peran teknologi sangat berpengaruh untuk dijadikan penggerak oleh guru untuk dapat menyeimbangkan kemampuannya sehingga pada hal-hal yang perlu bantuan leptop, guru tidak dapat memaksimalkan kemampuannya. Dari beberapa fenomena masalah tersebut, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja guru belum optimal sehingga peneliti tertarik mengambil beberapa faktor pengaruh yang dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru, salah satunya adalah kepemimpinan transfomasional kepala sekolah.

Menurut (Pupuh & Suryana, 2011: 156-159) menjelaskan bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal diantaranya mencakup: motivasi, kompetensi profesional, kesehatan, pendidikan, masa kerja, bakat, dan strata sosial ekonomi. Sedangkan faktor eksternal mencakup: sarana dan prasarana, kurikulum, program pendidikan, kepemimpinan, supervisi, struktur tugas, insentif, kompensasi, suasana kerja serta lingkungan kerja. Dari sekian banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, peneliti tertarik mengangkat faktor kepemimpinan transformasional seorang kepala sekolah sebagai faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis menarik kesimpulan untuk mengangkat judul penelitian tentang "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri 3 Bebengan Kecamatan Boja Kabupaten Kendal"

Tinjauan Pustaka

a. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Menurut (Priansa, 2014: 272), berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional dibangun dari dua kata, yaitu kepemimpinan (*leadership*) dan transformasional (transformational). Transformasional berinduk dari kata "to transform" yang bermakna mentrasformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda, misalnya menstransformasikan visi menjadi realita atau mengubah sesuatu yang potensial menjadi aktual.

Sedangkan (Muhith & Agus, 2013: 24) menegaskan istilah transformasional atau transformasi memiliki makna perubahan rupa (bentuk, sifat, fungsi, dan lain sebagainya). (Robbins & Timothy, 2015: 261) menjelaskan "*Transformational leadership who inspire followers to transcend their self-interests for the good of the organization. Transformational leaders can have an extraordinary effect on their followers, who respond with*

increased levels of commitment", inti dari teori ini adalah kepemimpinan transformasional dapat menginspirasi para pengikut untuk melampui kepetingan diri pribadi mereka demi kebaikan suatu organisasi dalam artian seorang pemimpin harus dapat memberikan efek yang luar biasa kepada bawahannya dan dapat merespon dengan cepat apa yang dibutuhkan oleh bawahannya dengan tingkat komitmen yang tinggi.

Berdasarkan pengertian di atas peneliti menarik kesimpulan bahwa kepemimpinan transfomasional adalah adalah tindakan pemimpin dalam memperngaruhi bawahannya sehingga memiliki kemauan untuk bekerja dalam upaya pencapaian tujuan organisasi yang terdiri dari tiga komponen yaitu karisma, pertimbangan individual, dan stimulasi intelektual.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional

Menurut Northouse (2013), mengemukakan bahwa empat faktor kepemimpinan transformasional yaitu:

a. Pengaruh Ideal atau Karisma
   Pengaruh ideal atau karisma mendeskripsikan pemimpin yang bertindak sebagai teladan yang kuat bagi bawahan. Bawahan menjadikan pemimpin sebagai contoh dalam perusahaan. Pemimpin sangat dihargai dan dipercaya oleh bawahannya. Pemimpin memberi bawahan visi dan pemahaman akan misi. Pada intinya, faktor ini mendeskripsikan individu khusus yang ingin membuat orang lain mengikuti visi yang diutarakannya.
b. Motivasi yang Menginspirasi
   Faktor ini menggambarkan pemimpin yang mengomunukasikan harapan tinggi kepada bawahan, menginspirasi melalui motivasi dan menjadi bagian dalam visi bersama dalam perusahaan. Pada praktiknya, pemimpin menggunakan simbol dan daya tarik emosional untuk memfokuskan bawahan untuk melakukan lebih dari yang dilakukan sebelumnya untuk kepentingan pribadi bawahan.
c. Rangsangan Intelektual
   Faktor ini mencakup kepemimpinan yang merangsang bawahan untuk bersikap kreatif dan inovatif serta mendorong keyakinan dan value yang dimiliki bawahan masing-masing. Jenis kepemimpinan ini mendukung bawahan ketika berhadapan dengan masalah dan mengembangkan cara inovatif dalam penyelesaiannya.
d. Pertimbangan yang Diadaptasi
   Faktor ini mewakili pemimpin yang memberikan iklim yang mendukung, di mana pemimpin mendengarkan kebutuhan masing-masing bawahan. 10 Pemimpin bertindak sebagai pelatih dan penasihat dan secara bersamaan mancoba untuk membantu bawahan untuk mewujudkan keinginannya

c. Dimensi dan Indikator Kepemimpinan Transformasional

Terdapat empat dimensi kepemimpinan transformasional menurut (Muhith & Setiawan, 2013: 26), yaitu:

a. Idealized Influence-Charisma
Idealized influence-charisma merupakan kemampuan pemimpin transformasional membawa kesadaran pengikut ke arah suatu idealisme dengan memunculkan ide-ide produktif, hubungan atau relasi sinergikal, kebertanggungjawaban, kepedulian edukasional, cita-cita bersama, dan nilai moral (moral values). Dengan indikator mendapat rasa hormat dan menampilkan standar moral yang tinggi.

b. Inspirational motivation
Merupakan kemampuan seorang pemimpin menjadi sumber inspirasi, menumbuhkan kepercayaan dan menenangkan hati bawahan. Dalam konteks inspirational motivation, pemimpin berupaya memberdayakan staf, dan membagi/menditribusikan fungsi kepemimpinannya. Dengan indicator: memberi insprirasi melalui visi dan meningkatkan optimisme.

c. Intellectual Simulation
Intellectual simulation merupakan upaya pemimpin dalam meningkatkan kesadaran terhadap masalah diri dan organisasi. Dalam dimensi intellectual simulation pemimpin berperan sebagai penumbuhkembang ide-ide kreatif sehingga melahirkan inovasi, maupun sebagai pemecah masalah (problem solver) yang kreatif, sehingga melahirkan solusi terhadap berbagai permasalahan yang muncul dalam organisasi pendidikan. Prilaku intellectual simulation mengindikasikan suatu usaha pemimpin untuk meningkatkan kinerja diluar bahkan melebihi harapan mereka. Dengan indikator: mendorong motivasi guru dan kreativitas dalam memimpin

d. Individualized Consideration
Individualized consideration merupakan bentuk prilaku kepemimpinan transformasional yang direfleksikan oleh pemimpin dengan selalu mendengarkan dengan penuh perhatian, dan memberikan perhatian khusus kepada kebutuhan prestasi dan kebutuhan dari orang-orang yang dipimpinnya. Dengan indikator: memberi perhatian dan menghargai guru.

d. Pengertian Kinerja Guru

Menurut (Pupuh & Suryana, 2012: 156-159) mendeskripsikan kinerja guru sebagai kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas mengajar untuk pencapaian tujuan pembelajaran. Lebih lanjut, (Zakiyah dkk, 2017: 324), mengemukakan bahwa kinerja guru merupakan seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada saat memberikan pelajaran kepada siswa. Kinerja guru dapat dilihat pada saat guru melaksanakan interaksi belajar di

kelas termasuk bagaimana guru mempersiapkan pembelajaran. Terkait dengan kinerja guru, (Raisyifa dan Sutarni, 2016: 279) menjelaskan bahwa kinerja guru adalah upaya guru dalam tugasnya mengajar dalam memberikan materi ilmu pengetahuan yang dimilikinya dengan proses perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan penilaian pembelajaran juga upaya guru agar siswa bisa menerima ilmu atau materi pelajaran yang diberikan oleh guru tersebut sehingga terjadinya hasil belajar yang baik

Berdasarkan pengertian di atas peneliti menarik kesimpulan bahwa kinerja guru adalah tugas yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang bermutu dan untuk meningkatkan kualitas kinerja guru dalam tugas mengajar sehari-hari di sekolah.

e. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Parwoto, dkk (2017: 353-361) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

a. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
b. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
c. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kelompokan dan keeratan anggota tim.
d. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

f. Indikator Kinerja Guru

Menurut Prawirosentono (2015: 27), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

a. Efektifitas
   Efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.
b. Tanggung jawab
   Merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.
b. Disiplin
   Yaitu taat pada hukum dan aturan yang belaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

g. Inisiatif

Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik.

B. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis akan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sebagaimana dijelaskan oleh (Azwar, 2010: 8-9) penelitian dengan menggunakan Pendekatan Kuantitatif, yaitu suatu pendekatan yang menekankan analisis pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika. Pada dasarnya pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil.

Jenis Penelitian ini adalah metode survey yaitu metode penelitian yang dilakukan untuk mengumpulkan informasi yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan atau pernyataan yang diajukan pada responden. Dalam penelitian survei digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Responden pada penelitian ini adalah Guru Sekolah Dasar

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

a. Kepemimpinan Transformasional yang digunakan Oleh Kepala Sekolah di Sekolah Dasar Negeri 3 Bebengan Kecamatan Boja

Kepemimpinan Transformasional kepala sekolah di SDN 3 Bebengan menggunakan dimensi Kepemimpinan yang Karisma serta intelektual. Kepemimpinan ini dapat dilihat dari kepala sekolah dan guru bisa saling menukar pemikirandalam hal menemukan sebuah masalah maupun mencari jalan keluar dari permasalahan tersebut, komunikasi dua arah ditingkatkan serta tanggungjawab pemecahan masalah sebagian besar berada di pihak guru. Dalam kegiatan sehari-hari di sekolah kepala sekolah selalu mengadakan rapat serta bermusyawarah dengan para guru setiap awal bulan. Kepala sekolah mengadakan diskusi dengan para guru dalam membuat sebuah keputusan yang nantinya suara terbanyak yang akan dipilih setiap sebulan sekali.

Hal ini sesuai dengan teori Northouse (2013), Pengaruh ideal atau karisma mendeskripsikan pemimpin yang bertindak sebagai teladan yang kuat bagi bawahan. Bawahan menjadikan pemimpin sebagai contoh dalam perusahaan. Pemimpin sangat dihargai dan dipercaya oleh bawahannya. Pemimpin memberi bawahan visi dan pemahaman akan misi. Pada intinya, faktor ini mendeskripsikan individu khusus yang ingin membuat orang lain mengikuti visi yang diutarakannya. Sedangkan Rangsangan Intelektual merangsang bawahan untuk bersikap kreatif dan inovatif serta mendorong keyakinan dan

value yang dimiliki bawahan masing-masing. Jenis kepemimpinan ini mendukung bawahan ketika berhadapan dengan masalah dan mengembangkan cara inovatif dalam penyelesaiannya.

b. Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri 3 Bebengan Kecamatan Boja

Seorang guru harus menciptakan suasana sekolah sebaik-baiknya yang menunjang berhasilnya proses belajar mengajar dilingkungan kelas. Guru di SDN 3 Bebengan juga memiliki kinerja akan tetapi kedisiplinan dalam bekerja masih kurang selain itu kinerja guru di SDN 3 Bebengan belum terlihat nyata di lapangan. Hal tersebut dapa dilihat dari metode pembelajaran yang masih menggunakan sumber buku dan LKS, penggunaan alat-alat bantu mengajar, kurangnya kedisiplinan serta pengaturan tempat duduk yang belum memenuhi syarat. Dengan demikian, hal tersebut akan membuat kinerja guru di SDN 3 Bebengan tidak mengalami perkembangan yang baik.

c. Kepemimpinan Transformasional yang Relevan Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri 3 Bebengan Kecamatan Boja

Kepemimpinan Transformasional pada dimensi Kharisma dan Inteltual partisipasi dari (Muhith & Setiawan , 2013: 26) dapat dijadikan sebuah bentuk kepemimpinan, dimana seorang pemimpin melibatkan dirinya dalam sebuah diskusi bersama dengan bawahan serta komunikasi yang harus lancar. Selain itu kepala sekolah harus membagi tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh guru agar organisasi sekolah dapat berjalan sesuai dengan harapan.

Jenis kepemimpinan transformasional yang digunakan kepala sekolah di SD N 3 Bebengan ada 2 dimensi yang relevan digunakan untuk meningkatkan kinerja guru adalah pada dimensi Kharismatik ditambah dengan dimensi Intelektual yang lebih baik oleh kepala sekolah terhadap kinerja guru.

D. Kesimpulan

Kepemimpinan Transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada sekolah dasar di SD N 3 bebengan Kecamatan Boja menggunakan 2 dimensi kepemimpinan yaitu dimensi Kharismatik dan Intelektual yang ditunjukkan dengan adanya komunikasi serta kerjasama yang baik antara kepala sekolah dengan guru sehingga terwujut kinerja guru yang baik.

Kepala sekolah terkait dengan kinerja guru adalah mengevaluasi seluruh kinerja guru apabila belum efektif dan optimal dalam memanfaatkan kemampuannya dalam bekerja, kemudian saran terkait supervisi

akademik adalah menjalankan tugas dan tanggungjawab sebagai supervisor ke semua sekolah yang sudah terjadwalkan, dan saran terakhir terkait variabel motivasi kerja adalah memberikan penghargaan kepada guru berupa bonus atau kompensasi agar motivasi kerjanya terus meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

Azwar, Saifuddin. 2010. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, h. 8-9

Muhith Abdul & Setiawan Agus. 2013. Transformasional Leadership. Jakarta: Grafindo Persada, h. 24-26

Pupuh Fathurrohman dan Aa Suryana, 2005. Guru Profesional. Bandung: PT. Refika Adititama, h.156-159

Priansa, Donni Junni. 2014. Perencanaan Dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta, h. 272

Parwoto, dkk. 2017. "Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Area Surakarta", Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, Vol. 17, No. 2. h. 353 – 361

Prawirosentono, Suryadi dan Primasari, Dewi, 2015. Kinerja dan motivasi Karyawan. BPFE, Yogyakarta. h. 27

Robbins, Stephen P and Timothy A. Judge. 2015. Organizational Behavior. Pearson. United State America. Edisi 16, h. 131

Raisyifa, Destia Nur dan Nani Sutarni. 2016. "Pengaruh Kinerja Mengajar Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa". Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper). Vol. 1 No. 1. h. 27

Zakiyah, Ela Zain, Sahadi Humaedi, And Meilanny Budiarti Santoso. 2017. "Faktor Yang Mempengaruhi Remaja Dalam Melakukan Bullying."