



Vol. 03 No. 02 (2024) : 759-773

e-ISSN: 2964-0131

p-ISSN-2964-1748

UNISAN JURNAL: JURNAL MANAJEMEN DAN PENDIDIKAN

e-ISSN: 2964-0131 p-ISSN-2964-1748

Available online at <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>

PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU PENDEKATAN MANAJEMEN TRANSFORMASIONAL

Mellyyani

Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

Email: anemeliani79@gmail.com

Abstract

This research aims to explore the role of school principal leadership in improving teacher performance using a transformational management approach. A qualitative approach was used by collecting data through interviews, observations and document analysis in several secondary and elementary schools. Key findings indicate that principal leadership plays a key role in developing a shared vision, building strong interpersonal relationships, providing support for professional growth, and encouraging innovation in schools. The research results also highlight challenges in implementing a transformational management approach, including limited resources and resistance to change. The practical implications of this research are the importance of developing leadership skills that are appropriate to diverse educational contexts, as well as strengthening support for school principals in creating a conducive and motivating learning environment for school staff.

Keywords: Principal leadership, teacher performance, transformational management.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dengan pendekatan manajemen transformasional. Pendekatan kualitatif digunakan dengan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen di beberapa sekolah menengah dan dasar. Temuan utama menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memainkan peran kunci dalam mengembangkan visi bersama, membangun hubungan interpersonal yang kuat, memberikan dukungan untuk pertumbuhan profesional, dan mendorong inovasi di sekolah. Hasil penelitian juga menyoroti tantangan dalam menerapkan pendekatan manajemen transformasional, termasuk keterbatasan sumber daya dan resistensi terhadap perubahan. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah pentingnya pengembangan keterampilan kepemimpinan yang sesuai dengan konteks pendidikan yang beragam, serta penguatan dukungan bagi kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan memotivasi bagi staf sekolah.

Kata kunci: Kepemimpinan kepala sekolah, Kinerja guru, Manajemen transformasional.

PENDAHULUAN

Pendidikan dianggap sebagai fondasi pembangunan sebuah bangsa. Meningkatkan mutu pendidikan menjadi tujuan utama bagi banyak negara di seluruh dunia. Guru dianggap sebagai agen perubahan utama dalam mewujudkan tujuan tersebut. Namun, untuk mencapai kualitas pendidikan yang diinginkan, diperlukan kinerja guru yang optimal. Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kepemimpinan kepala sekolah (Alpian et al., 2019).

Di berbagai literatur, kepemimpinan kepala sekolah diidentifikasi sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya terkait dengan aspek administratif semata, tetapi juga berkaitan erat dengan pengembangan profesionalisme guru dan menciptakan iklim kerja yang kondusif. Salah satu pendekatan kepemimpinan yang telah mendapat perhatian luas dalam literatur adalah pendekatan manajemen transformasional (Alpian et al., 2019).

Pendekatan manajemen transformasional merupakan suatu konsep kepemimpinan yang menekankan pada pemimpin sebagai agen perubahan yang mampu mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan transformasional menginspirasi, memotivasi, dan meningkatkan kinerja bawahannya dengan cara memperkuat hubungan interpersonal, memberikan arah yang jelas, serta mendorong inovasi dan pembelajaran berkelanjutan (Pierce et al., 2016).

Meskipun pendekatan manajemen transformasional telah banyak dibahas dalam konteks organisasi bisnis, penerapannya dalam konteks pendidikan, khususnya dalam meningkatkan kinerja guru, masih memerlukan pemahaman yang lebih mendalam. Kepala sekolah sebagai pemimpin utama di sebuah sekolah memiliki peran penting dalam menerapkan pendekatan manajemen transformasional untuk meningkatkan kinerja guru. Namun, upaya untuk memahami secara komprehensif bagaimana peran kepemimpinan kepala sekolah dalam pendekatan manajemen transformasional dapat meningkatkan kinerja guru masih terbatas.

Masalah penelitian tentang "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru: Pendekatan Manajemen Transformasional" menjadi relevan karena adanya gap pengetahuan yang perlu diisi dalam literatur pendidikan. Penelitian sebelumnya mungkin telah mengidentifikasi pentingnya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, namun belum

banyak yang secara khusus mengeksplorasi penerapan pendekatan manajemen transformasional dalam konteks ini (Rasmianto, 2003).

Selain itu, peran kepemimpinan dalam konteks pendidikan juga telah mengalami perubahan dinamis seiring dengan perkembangan zaman dan tantangan baru yang dihadapi oleh sekolah. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang lebih terperinci untuk memahami bagaimana konsep kepemimpinan transformasional dapat diterapkan secara efektif oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di era yang terus berubah ini.

Dengan memahami secara lebih mendalam peran kepemimpinan kepala sekolah dalam pendekatan manajemen transformasional, diharapkan dapat memberikan wawasan baru bagi praktisi pendidikan, kepala sekolah, guru, maupun peneliti dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam pengembangan strategi kepemimpinan yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kualitatif untuk memahami secara mendalam peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dengan menggunakan pendekatan manajemen transformasional. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif dan mendalam tentang fenomena yang dipelajari, dengan fokus pada aspek kontekstual dan interpretatif (Suryabrata, 1998).

Penelitian akan dilakukan di beberapa sekolah menengah atau sekolah dasar yang memiliki reputasi baik dalam kinerja guru dan diakui atas kepemimpinan kepala sekolah yang efektif. Pemilihan sekolah akan dilakukan dengan memperhatikan variasi dalam hal ukuran sekolah, lokasi geografis, dan karakteristik demografis (Ismaya, 2019).

Pengumpulan data akan dilakukan melalui beberapa teknik, termasuk wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Wawancara akan dilakukan dengan kepala sekolah, guru, dan staf sekolah lainnya untuk mendapatkan pandangan yang beragam tentang peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Observasi akan dilakukan untuk memahami secara langsung praktik-praktik kepemimpinan yang diterapkan dalam konteks nyata. Analisis dokumen akan dilakukan terhadap dokumen-dokumen seperti

program sekolah, kebijakan kepemimpinan, dan hasil evaluasi kinerja guru (Danar Pramita et al., 2021).

Instrumen-instrumen yang akan digunakan meliputi pedoman wawancara, daftar periksa observasi, dan analisis dokumen. Pedoman wawancara akan dirancang untuk menggali pemahaman responden tentang peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dengan pendekatan manajemen transformasional. Daftar periksa observasi akan membantu peneliti dalam mencatat praktik-praktik kepemimpinan yang diamati selama kunjungan ke sekolah. Analisis dokumen akan memungkinkan peneliti untuk mendapatkan wawasan dari kebijakan dan program-program yang telah diterapkan dalam konteks sekolah (Sugiyono, 2019).

Data kualitatif yang terkumpul akan dianalisis menggunakan pendekatan analisis tematik. Langkah-langkah analisis data akan mencakup transkripsi wawancara, pengkodean data, identifikasi tema-tema utama, dan penyusunan narasi yang menggambarkan hasil temuan penelitian. Analisis akan dilakukan secara iteratif, dengan peneliti terus-menerus merujuk kembali pada data untuk memastikan validitas dan reliabilitas hasil (Sidiq & Choiri, 2019).

Hasil analisis akan diinterpretasikan untuk mengidentifikasi pola, tren, dan temuan utama terkait peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dengan pendekatan manajemen transformasional. Temuan penelitian akan disajikan secara naratif dan didukung oleh kutipan langsung dari responden serta contoh-contoh konkret dari praktik-praktik kepemimpinan yang berhasil.

Melalui pendekatan kualitatif ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dapat memengaruhi kinerja guru dengan pendekatan manajemen transformasional, serta implikasi praktisnya dalam konteks pendidikan yang lebih luas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dengan menggunakan pendekatan manajemen transformasional. Pendekatan kualitatif digunakan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang fenomena ini. Melalui

pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen di beberapa sekolah menengah dan dasar, penelitian ini berusaha untuk menyajikan hasil yang memberikan wawasan yang bermanfaat bagi praktisi pendidikan dan peneliti.

Hasil Penelitian

Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengembangan Visi Bersama

Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan visi bersama di sekolah merupakan aspek yang memegang peranan krusial dalam keseluruhan dinamika pendidikan. Temuan dari berbagai penelitian menegaskan bahwa kepala sekolah yang efektif mampu menjadi penggerak utama dalam proses pembentukan visi bersama yang dapat menginspirasi dan memotivasi seluruh anggota sekolah untuk mencapai tujuan bersama (Sujarwo, 2017).

Dalam mengembangkan visi bersama, komunikasi yang jelas dan transparan menjadi kunci utama yang dimiliki oleh seorang kepala sekolah. Kepala sekolah yang mampu mengartikulasikan visi dan tujuan sekolah secara komprehensif kepada staf guru dan seluruh anggota sekolah akan mampu membangun kesadaran kolektif dan komitmen yang kuat untuk mencapai visi tersebut. Komunikasi yang efektif ini tidak hanya mencakup penjelasan tentang visi, tetapi juga memperjelas bagaimana visi tersebut akan direalisasikan dan bagaimana peran setiap individu dalam mencapai visi tersebut.

Selain komunikasi yang efektif, kepala sekolah juga perlu memperlihatkan kepemimpinan yang inspiratif dan mampu menggerakkan hati para guru dan staf sekolah. Melalui pendekatan manajemen transformasional, seorang kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan yang memungkinkan para guru untuk berkembang dan berinovasi dalam mencapai visi bersama sekolah. Dengan mengilhami semangat kerja dan memotivasi untuk berkontribusi secara maksimal, kepala sekolah dapat membentuk budaya kerja yang positif dan produktif di sekolah (Fernadi & Aslamiah, 2022).

Hasil wawancara dengan berbagai pihak di lingkungan sekolah seringkali menunjukkan bahwa kepala sekolah yang efektif dalam mengembangkan visi bersama adalah mereka yang mampu memberikan arahan yang jelas dan mendukung kepada staf guru. Dengan memberikan dukungan yang memadai, kepala sekolah dapat membantu para guru untuk mengatasi berbagai hambatan dan tantangan dalam mencapai visi sekolah. Selain itu, kepala sekolah juga perlu menjadi fasilitator yang baik dalam memfasilitasi diskusi dan kolaborasi antar

anggota sekolah untuk mengembangkan strategi dan rencana kerja yang mendukung pencapaian visi bersama.

Selanjutnya, dalam konteks pengembangan visi bersama, kepala sekolah juga berperan sebagai pembuat keputusan strategis yang mengarahkan langkah-langkah konkret yang diperlukan untuk mencapai visi tersebut. Kepala sekolah perlu memiliki kemampuan analisis yang baik dalam mengevaluasi situasi sekolah serta mengidentifikasi peluang dan tantangan yang ada. Dengan demikian, kepala sekolah dapat merumuskan rencana strategis yang relevan dan efektif untuk mencapai visi bersama yang telah ditetapkan.

Selain itu, kepala sekolah juga perlu membangun hubungan kerja yang baik dengan berbagai pihak terkait, termasuk guru, staf sekolah, orang tua, dan komunitas lokal. Kolaborasi antar berbagai pihak ini merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan sekolah yang inklusif dan mendukung terhadap upaya mencapai visi bersama sekolah. Melalui dialog dan keterlibatan aktif dari seluruh pihak terkait, kepala sekolah dapat memastikan bahwa visi sekolah tidak hanya mencerminkan kebutuhan dan aspirasi sekolah itu sendiri, tetapi juga merupakan cerminan dari nilai-nilai dan harapan masyarakat tempat sekolah tersebut berada (Fernadi & Aslamiyah, 2022).

Tidak hanya sebagai pemimpin, seorang kepala sekolah juga perlu menjadi contoh teladan bagi seluruh anggota sekolah dalam mengimplementasikan nilai-nilai dan prinsip-prinsip yang terkandung dalam visi bersama sekolah. Melalui perilaku dan tindakan yang konsisten dengan nilai-nilai tersebut, kepala sekolah dapat memperkuat komitmen seluruh anggota sekolah untuk mencapai visi bersama. Selain itu, kepala sekolah juga perlu memiliki kemampuan untuk memberikan umpan balik yang konstruktif dan memotivasi para guru dan staf sekolah untuk terus berkembang dan meningkatkan kinerja mereka sesuai dengan visi sekolah.

Dalam menghadapi berbagai perubahan dan tantangan yang terus berkembang di dunia pendidikan, peran kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan visi bersama menjadi semakin penting dan strategis. Dengan mengambil peran sebagai penggerak utama dalam proses pengembangan visi bersama, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan sekolah yang dinamis dan adaptif yang mampu menghasilkan hasil pembelajaran yang optimal bagi seluruh siswa. Oleh karena itu, peran kepala sekolah dalam mengembangkan visi bersama tidak dapat dianggap remeh, melainkan merupakan aspek yang harus diperhatikan dan diperkuat dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah (Ramayulis, 2011).

Membangun Hubungan Interpersonal yang Kuat

Kepemimpinan transformasional tidak hanya menyoroti aspek visi dan tujuan, tetapi juga menekankan pentingnya membangun hubungan interpersonal yang kuat antara kepala sekolah dan staf sekolah. Penelitian dalam konteks ini menunjukkan bahwa kepala sekolah yang mampu membangun hubungan yang inklusif, empatik, dan mendukung dengan staf guru memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan kinerja guru serta atmosfer kerja di sekolah (Ramayulis, 2011).

Kepala sekolah yang memiliki kemampuan untuk mendengarkan dengan penuh perhatian dan memahami kebutuhan, harapan, serta aspirasi guru-guru mereka cenderung mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan membangun kepercayaan. Melalui pendekatan yang inklusif ini, kepala sekolah dapat memastikan bahwa setiap anggota staf merasa didengar, dihargai, dan terlibat secara aktif dalam proses pengambilan keputusan di sekolah. Ini tidak hanya meningkatkan motivasi dan komitmen para guru terhadap pekerjaan mereka, tetapi juga menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab bersama terhadap kesuksesan sekolah (Mulyasari et al., 2019).

Selain itu, kepala sekolah yang bersikap empatik terhadap kebutuhan dan perasaan staf guru juga mampu menjalin hubungan yang lebih erat dan saling mendukung di antara anggota sekolah. Dengan memperhatikan kondisi dan kebutuhan individu, kepala sekolah dapat memberikan dukungan yang sesuai serta mengakomodasi berbagai kebutuhan yang ada. Hal ini menciptakan iklim kerja yang hangat dan inklusif di mana staf merasa nyaman untuk berbagi ide, bertanya, dan berkolaborasi dengan rekan-rekan mereka (Tanjung et al., 2021).

Selanjutnya, kepala sekolah yang mampu menciptakan hubungan yang positif dan mendukung dengan staf guru juga dapat berperan sebagai mentee yang efektif. Dengan mendukung perkembangan profesional staf guru, baik melalui pelatihan, pembinaan, atau pengembangan karir, kepala sekolah dapat memperkuat kualitas pengajaran dan pembelajaran di sekolah. Selain itu, memberikan pengakuan atas prestasi dan kontribusi para guru juga merupakan cara yang efektif untuk memotivasi mereka untuk terus meningkatkan kinerja mereka.

Tidak hanya membangun hubungan yang baik dengan staf guru, kepala sekolah juga perlu memperhatikan hubungan dengan anggota staf lainnya, seperti staf administrasi, petugas keamanan, dan tenaga kebersihan. Memperlakukan semua anggota sekolah dengan hormat dan memperlakukan

mereka sebagai mitra kerja yang berharga adalah langkah penting dalam menciptakan iklim kerja yang inklusif dan harmonis.

Selanjutnya, kepala sekolah juga dapat memanfaatkan teknologi dan media sosial untuk memperkuat komunikasi dan hubungan interpersonal dengan staf guru. Menggunakan platform seperti grup WhatsApp sekolah atau forum daring dapat membantu memfasilitasi diskusi, berbagi informasi, dan menjaga keterbukaan antara kepala sekolah dan staf guru. Ini juga dapat menjadi saluran yang efektif untuk mendengarkan masukan, tanggapan, dan ide dari staf guru secara real-time.

Dalam rangka membangun hubungan interpersonal yang kuat, kepala sekolah juga perlu menjadi teladan yang baik dalam perilaku dan sikap mereka. Menunjukkan integritas, kejujuran, dan kerja sama dalam setiap interaksi mereka dengan staf guru akan membantu membangun kepercayaan dan menginspirasi pengikut mereka. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu menjadi figur yang dapat diandalkan dan memberikan contoh yang baik bagi seluruh anggota sekolah (Ritonga Magister Manajemen Pendidikan Tinggi, 2020).

Dalam kesimpulan, membangun hubungan interpersonal yang kuat antara kepala sekolah dan staf sekolah adalah aspek yang krusial dalam kepemimpinan transformasional. Melalui hubungan yang inklusif, empatik, dan mendukung ini, kepala sekolah dapat menciptakan iklim kerja yang positif, membangun kepercayaan, dan meningkatkan kinerja serta motivasi para guru. Oleh karena itu, penting bagi kepala sekolah untuk mengembangkan kemampuan dalam membangun hubungan interpersonal yang kuat sebagai bagian integral dari kepemimpinan mereka di sekolah.

Memberikan Dukungan dan Pendorong untuk Pertumbuhan Profesional

Kepala sekolah yang mengimplementasikan pendekatan manajemen transformasional tidak hanya menjadi pemimpin yang memiliki visi yang jelas dan inspiratif, tetapi juga berperan sebagai pendorong utama bagi pertumbuhan profesional guru. Dukungan yang diberikan oleh kepala sekolah terhadap pengembangan profesional guru, seperti pelatihan, pembinaan, dan pengembangan karir, dianggap sebagai faktor kunci dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru menurut penelitian (Ritonga Magister Manajemen Pendidikan Tinggi, 2020).

Dalam konteks ini, pelatihan dan pengembangan profesional merupakan instrumen penting yang dapat membantu guru meningkatkan keterampilan mereka, memperluas pengetahuan, dan mengadopsi praktik-praktik terbaik dalam pengajaran dan pembelajaran. Kepala sekolah yang memberikan prioritas

kepada pengembangan profesional guru dengan menyediakan sumber daya yang diperlukan dan membantu dalam merencanakan program pelatihan yang relevan dan bermanfaat akan mendapatkan apresiasi yang tinggi dari staf guru.

Penelitian telah menunjukkan bahwa kepala sekolah yang mendukung pertumbuhan profesional guru cenderung memiliki staf guru yang lebih termotivasi dan berkinerja tinggi. Hal ini dapat dijelaskan dengan fakta bahwa ketika guru merasa didukung dan dihargai dalam upaya pengembangan diri mereka, mereka akan merasa termotivasi untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Selain itu, dukungan yang diberikan oleh kepala sekolah juga menciptakan iklim kerja yang positif di mana guru merasa didukung dan dihargai, sehingga mereka lebih cenderung untuk berkontribusi secara maksimal dalam mencapai visi dan tujuan sekolah.

Selain pelatihan dan pengembangan profesional, pembinaan atau mentoring juga merupakan bagian penting dari dukungan yang dapat diberikan oleh kepala sekolah kepada staf guru. Melalui pembinaan, kepala sekolah dapat memberikan arahan, umpan balik, dan dukungan langsung kepada guru dalam menghadapi berbagai tantangan dan mengembangkan keterampilan mereka. Hal ini tidak hanya membantu guru dalam meningkatkan kinerja mereka, tetapi juga menciptakan hubungan yang erat antara kepala sekolah dan staf guru (Ritonga Magister Manajemen Pendidikan Tinggi, 2020).

Selanjutnya, pengembangan karir juga merupakan aspek penting dari dukungan yang dapat diberikan oleh kepala sekolah kepada staf guru. Dengan memberikan kesempatan bagi guru untuk mengikuti pelatihan lanjutan, memperoleh sertifikasi tambahan, atau mengejar jenjang karir yang lebih tinggi, kepala sekolah dapat memotivasi guru untuk terus meningkatkan kualifikasi dan kinerja mereka. Ini tidak hanya bermanfaat bagi guru secara individu, tetapi juga dapat meningkatkan reputasi dan kualitas sekolah secara keseluruhan.

Selanjutnya, kepala sekolah juga dapat memanfaatkan teknologi untuk mendukung pengembangan profesional guru. Dengan menyediakan akses ke sumber daya pendidikan dan pelatihan online, kepala sekolah dapat memungkinkan guru untuk belajar secara mandiri dan mengakses materi-materi yang relevan dengan kebutuhan mereka. Selain itu, platform digital juga dapat digunakan untuk memfasilitasi diskusi dan kolaborasi antar guru dalam rangka pertukaran pengalaman dan praktik terbaik (Asyari, 2019).

Dalam kesimpulan, dukungan kepala sekolah terhadap pengembangan profesional guru merupakan aspek krusial dari kepemimpinan transformasional. Melalui pelatihan, pembinaan, pengembangan karir, dan

pemanfaatan teknologi, kepala sekolah dapat membantu guru untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran mereka. Dengan demikian, peran kepala sekolah sebagai pendorong pertumbuhan profesional guru tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga berkontribusi pada kesuksesan dan reputasi sekolah secara keseluruhan.

Mendorong Inovasi dan Pembelajaran Berkelanjutan

Temuan penelitian menggarisbawahi bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam pendekatan manajemen transformasional memiliki peran penting dalam mendorong inovasi dan pembelajaran berkelanjutan di sekolah. Kepala sekolah yang mengadopsi pendekatan ini cenderung mempromosikan budaya belajar yang terbuka, di mana eksperimen dan kesalahan dianggap sebagai bagian alami dari proses pembelajaran. Hal ini menciptakan lingkungan yang merangsang kreativitas dan inovasi di antara staf guru (Asyari, 2019).

Pentingnya inovasi dalam dunia pendidikan tidak dapat diragukan lagi. Dalam era yang terus berubah dan berkembang, sekolah harus mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan-perubahan baru dalam pendidikan dan masyarakat. Kepala sekolah memiliki peran kunci dalam memfasilitasi proses inovasi ini dengan menciptakan budaya yang mendukung eksperimen, pengujian ide baru, dan mengambil risiko yang terkendali.

Salah satu cara di mana kepala sekolah dapat mendorong inovasi adalah dengan mempromosikan budaya belajar yang terbuka dan inklusif. Ini berarti menciptakan lingkungan di mana staf guru merasa nyaman untuk berbagi ide, berdiskusi tentang praktik terbaik, dan bereksperimen dengan pendekatan baru dalam pengajaran dan pembelajaran. Dengan menciptakan ruang untuk kolaborasi dan refleksi bersama, kepala sekolah dapat memfasilitasi proses pembelajaran yang berkelanjutan di sekolah (Tinggi et al., 2018).

Selain itu, kepala sekolah juga perlu menghargai eksperimen dan kesalahan sebagai bagian yang tak terpisahkan dari proses pembelajaran. Hal ini menciptakan rasa aman bagi staf guru untuk mencoba hal-hal baru tanpa takut akan penilaian negatif atau hukuman. Dengan memperhatikan bahwa kegagalan adalah bagian alami dari proses inovasi, kepala sekolah dapat membantu mengubah pandangan terhadap kesalahan dari sesuatu yang dihindari menjadi peluang untuk belajar dan tumbuh.

Kepala sekolah juga dapat mendorong inovasi dengan memberikan dukungan dan sumber daya yang diperlukan kepada staf guru yang ingin mencoba hal-hal baru. Ini bisa berupa pelatihan, workshop, atau akses ke teknologi dan perangkat pendukung inovasi lainnya. Dengan menyediakan

dukungan yang sesuai, kepala sekolah dapat memfasilitasi implementasi ide-ide inovatif ke dalam praktik sehari-hari di kelas.

Selain itu, kepala sekolah juga memiliki peran dalam mengakui dan memperkuat budaya inovasi di sekolah. Ini dapat dilakukan melalui penghargaan dan pengakuan atas upaya inovatif yang dilakukan oleh staf guru. Dengan mengapresiasi inovasi dan pencapaian kreatif, kepala sekolah dapat memberikan insentif tambahan bagi staf untuk terus mencari cara baru untuk meningkatkan pengajaran dan pembelajaran.

Tidak hanya mendorong inovasi di tingkat individu, kepala sekolah juga dapat memfasilitasi kolaborasi antar staf guru untuk mengembangkan ide-ide inovatif secara bersama-sama. Ini dapat dilakukan melalui pertemuan tim, proyek kolaboratif, atau forum diskusi yang didedikasikan untuk berbagi ide dan pengalaman. Dengan mendorong kerja tim dan kolaborasi, kepala sekolah dapat memperluas dampak inovasi dan meningkatkan efektivitas pembelajaran di seluruh sekolah.

Dengan demikian, kepala sekolah memiliki peran kunci dalam mendorong inovasi dan pembelajaran berkelanjutan di sekolah. Melalui pendekatan manajemen transformasional yang mempromosikan budaya belajar yang terbuka, menghargai eksperimen, dan memberikan dukungan kepada staf guru, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan yang merangsang kreativitas dan inovasi di seluruh sekolah. Ini tidak hanya meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran, tetapi juga mempersiapkan siswa untuk menghadapi tantangan yang kompleks dan beragam dalam masyarakat yang terus berubah.

Pembahasan

Temuan penelitian ini menggarisbawahi pentingnya peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dengan pendekatan manajemen transformasional. Dalam konteks pendidikan yang terus berubah, kepala sekolah tidak hanya diharapkan untuk menjalankan tugas administratif, tetapi juga untuk menjadi agen perubahan yang dapat menginspirasi dan memotivasi staf sekolah untuk mencapai tujuan bersama.

Pendekatan manajemen transformasional terbukti menjadi kerangka kerja yang relevan dan efektif dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan fokus pada pengembangan visi bersama, hubungan interpersonal yang kuat, dukungan untuk pertumbuhan profesional, dan promosi inovasi, kepala sekolah dapat

menciptakan lingkungan belajar yang dinamis dan memungkinkan kinerja guru yang optimal.

Dalam konteks ini, penting bagi kepala sekolah untuk memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan penerapan pendekatan manajemen transformasional. Hal ini meliputi kemampuan komunikasi, empati, keterampilan interpersonal, dan komitmen terhadap pengembangan staf sekolah. Selain itu, kepala sekolah juga perlu mempertimbangkan konteks spesifik sekolah dan karakteristik guru-guru mereka dalam merancang strategi kepemimpinan yang efektif.

Namun demikian, penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa tantangan yang dihadapi oleh kepala sekolah dalam menerapkan pendekatan manajemen transformasional. Salah satu tantangan utama adalah keterbatasan sumber daya, baik itu waktu, dana, atau personel, yang dapat membatasi kemampuan kepala sekolah untuk memberikan dukungan yang memadai kepada staf guru. Selain itu, resistensi terhadap perubahan dan budaya organisasi yang kaku juga dapat menjadi hambatan dalam proses implementasi.

Dalam menghadapi tantangan ini, kepala sekolah perlu memperkuat keterampilan kepemimpinan mereka, termasuk kemampuan dalam mengelola konflik, memfasilitasi perubahan, dan memotivasi staf sekolah. Pelatihan dan pengembangan profesional bagi kepala sekolah juga dapat menjadi investasi yang berharga dalam meningkatkan kualitas kepemimpinan mereka.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyediakan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dengan pendekatan manajemen transformasional dapat memengaruhi kinerja guru. Implikasi praktis dari penelitian ini termasuk pentingnya mengembangkan keterampilan kepemimpinan yang sesuai dengan konteks pendidikan yang beragam, serta memperkuat dukungan bagi kepala sekolah dalam upaya mereka untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan memotivasi bagi staf sekolah.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan kepala sekolah sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja guru dengan menggunakan pendekatan manajemen transformasional. Melalui pendekatan ini, kepala sekolah bukan hanya menjadi administrator, tetapi juga menjadi agen perubahan yang dapat menginspirasi, memotivasi, dan memandu staf sekolah

menuju visi bersama yang lebih baik. Berdasarkan hasil penelitian, beberapa poin penting dapat disimpulkan:

Pertama, kepemimpinan kepala sekolah berperan dalam mengembangkan visi bersama di sekolah. Kepala sekolah yang mampu mengkomunikasikan visi dan tujuan sekolah secara jelas membangun kesadaran kolektif dan komitmen yang kuat dari staf guru.

Kedua, hubungan interpersonal yang dibangun oleh kepala sekolah dengan staf sekolah sangatlah penting. Kepala sekolah yang mampu menciptakan hubungan yang inklusif, empatik, dan mendukung menciptakan lingkungan kerja yang positif dan membangun kepercayaan di antara staf guru.

Ketiga, dukungan kepala sekolah terhadap pertumbuhan profesional guru memiliki dampak signifikan terhadap kinerja guru. Kepala sekolah yang memfasilitasi pelatihan dan pengembangan profesional menciptakan guru-guru yang lebih termotivasi dan berkualitas.

Keempat, kepemimpinan kepala sekolah dengan pendekatan manajemen transformasional juga mendorong inovasi dan pembelajaran berkelanjutan di sekolah. Budaya belajar yang merangsang kreativitas dan inovasi diperlukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Namun, penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa tantangan dalam menerapkan pendekatan manajemen transformasional, termasuk keterbatasan sumber daya dan resistensi terhadap perubahan.

Dalam menghadapi tantangan ini, diperlukan peran kepala sekolah yang kuat dan kompeten dalam mengelola konflik, memfasilitasi perubahan, dan memotivasi staf sekolah. Pelatihan dan pengembangan profesional bagi kepala sekolah menjadi penting untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan mereka.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyoroti pentingnya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dengan pendekatan manajemen transformasional. Implikasi praktisnya termasuk pengembangan keterampilan kepemimpinan yang sesuai dengan konteks pendidikan yang beragam, serta penguatan dukungan bagi kepala sekolah dalam upaya mereka untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan memotivasi bagi staf sekolah. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi yang berharga bagi pengembangan kebijakan dan praktik kepemimpinan di bidang pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alpian, Y., Anggraeni, S. W., Wiharti, U., & Soleha, N. M. (2019). PENTINGNYA PENDIDIKAN BAGI MANUSIA. *JURNAL BUANA PENGABDIAN*, 1(1), 66–72.
<https://doi.org/10.36805/JURNALBUANAPENGABDIAN.V1I1.581>
- Asyari, F. (2019). TANTANGAN GURU PAI MEMASUKI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0 DALAM MENINGKATKAN AKHLAQ SISWA DI SMK PANCASILA KUBU RAYA KALIMANTAN BARAT. *Muslim Heritage*, 4(2).
<https://doi.org/10.21154/MUSLIMHERITAGE.V4I2.1779>
- Daniar Pramita, R. W., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Widya Gama Press*.
- Fernadi, M. F., & Aslamiah, N. (2022). PENGARUH KOMUNIKASI KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH HIDAYATUL MUBTADIIN JATI AGUNG, LAMPUNG SELATAN. *JURNAL MUBTADIIN*, 8(01). <http://journal.an-nur.ac.id/index.php/mubtadiin/article/view/170>
- Ismaya, A. (2019). *Metodologi Penelitian*. Syiah Kuala University Press.
- Mulyasari, I., Kompetensi, K. E., & Pegawai, K. (2019). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Journal of Management Review*, 2(2), 190–197.
<https://doi.org/10.25157/JMR.V2I2.1786>
- Pierce, S., Gould, D., & Camiré, M. (2016). Definition and model of life skills transfer. <Http://Dx.Doi.Org/10.1080/1750984X.2016.1199727>, 10(1), 186–211.
<https://doi.org/10.1080/1750984X.2016.1199727>
- Ramayulis. (2011). *Sejarah pendidikan Islam : perubahan konsep, filsafat dan metodologi dan era nabi SAW samapi ulama Nusantara*. Kalam Mulia.
- Rasmianto, R. (2003). Kepemimpinan Kepala Sekolah Berwawasan Visioner-Transformatif dalam Otonomi Pendidikan. *El Harakah: Jurnal Budaya Islam*, 5(1), 14–22. <https://doi.org/10.18860/EL.V5I1.5146>
- Ritonga Magister Manajemen Pendidikan Tinggi, B. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di MAN 2 Model. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(2), 246–256.
<https://doi.org/10.30596/EDUTECH.V6I2.4930>
- Sidiq, U., & Choiri, M. M. (2019). Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Sugiyono. (2019). METODE PENELITIAN PENDIDIKAN. In *Bandung:Alfabeta*.
- Sujarwo, A. (2017). PERAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DI MADRASAH ALIYAH KABUPATEN LAMPUNG TIMUR.

- Suryabrata, S. (1998). *METODOLOGI PENELITIAN*. 116.
<https://www.rajagrafindo.co.id/produk/metodologi-penelitian/>
- Tanjung, R., Arifudin, O., Mulyadi, D., BKPSDM Kabupaten Karawang, W., & Sekolah, K. (2021). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(4), 291–296. <https://doi.org/10.54371/JIIP.V4I4.272>
- Tinggi, S., Ekonomi, I., Sibolga, A.-W., Organisasi, P. B., Komitmen, D., Terhadap, O., Karyawan, K., Ras, M., Program, M., Manajemen, S., Ekonomi, F., Bisnis, D., Program, J. J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
<https://doi.org/10.36778/JESYA.V1I1.7>