

GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DALAM PENINGKATAN MUTU SD NEGERI LANGGENG TLOGOMULYO TEMANGGUNG

Heri Sulistiyawan¹, Widya Kusumaningsih², Rosalina Br Ginting³

¹SD Negeri Legoksari Kab. Temanggung

^{2,3}Manajemen Pendidikan Pascasarjana Universitas PGRI Semarang

Email: heriteacher31@gmail.com

Abstrak

Peningkatan mutu pendidikan SD Negeri Langgeng tidak lepas dari cara kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola sekolah. Penelitian ini berfokus pada kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan, sehingga penelitian ini bertujuan menganalisis dan mendeskripsikan kepemimpinan transformasional Kepala SD Negeri Langgeng dalam meningkatkan mutu pendidikan. Fokus penelitian adalah empat dimensi kepemimpinan transformasional kepala sekolah yaitu: 1). *Kharisma*, 2). *Inspirational Motivation*, 3). *Intellectual Stimulation*, dan 4). *Individual Consideration*.

Jenis penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, dokumentasi, dan wawancara. Analisis data meliputi pengumpulan, kondensasi, display, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data menggunakan triangulasi data/sumber yaitu membandingkan hasil wawancara, observasi dan dokumen. Hasil penelitian: 1) *Kharisma*: Kepala sekolah menggunakan teknik keteladanan, menampilkan nilai moral dan etika yang tinggi, melibatkan warga sekolah dalam setiap program sekolah, dan mengakomodir ide dari warga sekolah; 2) *Inspirational motivation*: Kepala sekolah memberikan dorongan yang menginspirasi, pemberian arahan dan bimbingan, menumbuhkan kesadaran akan komitmen bersama, dan menjalin kerjasama yang baik; 3) *Intellectual Stimulation*: Kepala sekolah mengembangkan ide kreatif guru dan karyawan, memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengikuti kegiatan pengembangan diri, dan memecahkan suatu persoalan dengan menganalisis permasalahan kemudian dilanjutkan diskusi dengan guru dan staf; 4) *Individual consideration*: Kepala sekolah memberikan bimbingan moral dan sosial, mensupervisi bawahan, melakukan pembinaan, pemberian reward, , dan membangun iklim kerja kondusif yang mampu meningkatkan mutu pendidikan.

Gaya kepemimpinan transformasional kepala SD Negeri Langgeng terbukti mampu meningkatkan mutu pendidikan di sekolahnya. Hal ini terlihat dari peningkatan prestasi sekolah, kualitas guru, pembelajaran yang inovatif, manajemen sekolah tertata, program unggulan sekolah dan siswa berkarakter.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Gaya Transformasional, Mutu Pendidikan

Abstract

Improving the quality of education at Langgeng State Elementary School cannot be separated from the principal's leadership in managing the school. This research focuses on the transformational leadership of school principals in improving the quality of education, so this research aims to analyze and describe the transformational leadership of the Principal of Langgeng State Elementary School in improving the quality of education. The focus of the research is four

dimensions of school principals' transformational leadership, namely: 1). Charisma, 2). Inspirational Motivation, 3). Intellectual Stimulation, and 4). Individual Consideration.

Type of qualitative research. Data collection techniques use observation, documentation and interviews. Data analysis includes collection, condensation, display, and drawing conclusions. The validity of the data uses data/source triangulation, namely comparing the results of interviews, observations and documents. Research results: 1) Charisma: The principal uses exemplary techniques, displays high moral and ethical values, involves the school community in every school program, and accommodates ideas from the school community. 2) Inspirational motivation: The principal provides inspirational encouragement, provides direction and guidance, fostering awareness of mutual commitment, and establishing good cooperation. 3) Intellectual Stimulation: The principal develops the creative ideas of teachers and employees, provides opportunities for subordinates to take part in self-development activities, and solves a problem by analyzing the problem then continuing with discussions with teachers and staff. 4) Individual consideration: The principal provides moral and social guidance, supervises subordinates, provides coaching, provides rewards, and builds a conducive work climate that is able to improve the quality of education.

The transformational leadership style of the principal of Langgeng State Elementary School has been proven to be able to improve the quality of education in his school. This can be seen from increased school achievement, teacher quality, innovative learning, organized school management, superior school programs and students with character.

Keywords: *Principal Leadership, Transformational Style, Quality of Education*

A. PENDAHULUAN

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin mempunyai andil yang cukup besar terhadap perkembangan dan kemajuan sekolah. Upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah mempunyai tujuan untuk mengembangkan mutu pendidikan di sekolah melalui kegiatan pelaksanaan program sekolah. Mutu pendidikan bersifat dinamis dan dapat ditelaah dari berbagai sudut pandang. Upaya peningkatan mutu pendidikan bukan merupakan upaya semata melainkan harus menjadi komitmen semua pihak yang terlibat di dalamnya. Sekolah diberikan kepercayaan untuk melakukan perencanaan, mengorganisir, memimpin, dan pengendalian manusia dan sumber daya lain untuk mencapai tujuan peningkatan efisiensi, mutu, dan pemerataan pendidikan. Kepala sekolah harus melaksanakan pembinaan kepada para karyawan dan guru di sekolah yang dipimpinnya karena faktor manusia merupakan faktor sentral yang menentukan seluruh gerak aktivitas suatu organisasi. Kepemimpinan kepala sekolah menjadi penentu bagi keberlangsungan lembaga pendidikan. Kemajuan sebuah sekolah terletak pada gaya kepemimpinan yang digunakan oleh sekolah dalam memimpin warga sekolah.

Kepala sekolah yang mampu mentransformasikan seluruh elemen sekolah akan mampu memperbaiki mutu yang dimiliki sekolah dan memberikan jalan untuk meningkatkan mutu pendidikan. Betapa pentingnya kepala sekolah sebagai sosok pimpinan yang diharapkan dapat mewujudkan harapan bangsa dan mengemban amanah serta dapat mempertanggungjawabkan seluruh kepemimpinannya. Kepala sekolah sebagai edukator, supervisor, motivator, leader dan inovator yang harus melaksanakan pembinaan kepada para karyawan, dan guru di sekolah yang dipimpinnya karena faktor manusia merupakan

faktor sentral yang menentukan seluruh gerak aktivitas suatu organisasi, walau secanggih apapun teknologi yang digunakan tetap faktor manusia yang menentukan. Kepala sekolah apabila mampu menjadi pemimpin profesional maka akan mampu melakukan aneka bentuk transformasi potensi menjadi realitas. Kemampuan melakukan transformasi hanya dimiliki oleh para pemimpin yang mampu mengaplikasikan gaya kepemimpinan transformasional, disamping memiliki derajat intelektual dan emosional tertentu. Kepemimpinan Transformasional adalah model kepemimpinan yang efektif dan telah diterapkan di berbagai organisasi internasional yang mengelola hubungan antara pemimpin dan pengikutnya dengan menekankan pada beberapa factor antara lain perhatian (*attention*), komunikasi (*communication*), kepercayaan (*trust*), rasa hormat (*respect*) dan resiko (*risk*) (Suriagiri, 2020:29).

Gaya kepemimpinan transformasi diterapkan oleh kepala sekolah SD Negeri Langgeng Kecamatan Tlogomulyo Kabupaten Temanggung dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolahnya. Selama kepemimpinan kepala sekolah tersebut terjadi banyak sekali peningkatan di beberapa lini sekolah. SD Negeri Langgeng merupakan sekolah imbas yang terletak di pinggir Kecamatan Tlogomulyo. Sebelum periode kepemimpinan kepala sekolah yang sekarang, sekolah ini hanyalah sekolah kecil yang kurang mendapat perhatian dari banyak pihak. Pengelolaan sekolah yang kurang optimal yang dilakukan oleh kepala sekolah sebelumnya membuat mutu pendidikan di SD Negeri Langgeng kurang bagus. Hal ini terlihat dari pengelolaan keuangan yang bisa dianggap kurang baik, sarpras yang tidak memadai, kinerja guru yang kurang profesional, pembelajaran yang monoton dan prestasi di bawah SD yang lain di wilayah Kecamatan Tlogomulyo. Mutu Pendidikan yang kurang baik tersebut selama kurun waktu 3 tahun dapat ditingkatkan dengan baik oleh kepala sekolah periode sekarang. SD Negeri Langgeng saat ini menjadi sekolah yang mendapatkan perhatian serius baik di lingkup kecamatan maupun kabupaten.

Rivai (2017: 58) menjelaskan mutu dalam konteks pendidikan mencakup tiga hal, yakni input, proses dan Output. Mutu dalam konteks input dan proses mencakup bahan ajar (kognitif, afektif dan psikomotorik), metodologi pembelajaran yang bervariasi sesuai dengan kemampuan guru, media pembelajaran yang tepat, sumber belajar yang lengkap, sistem penilaian dan evaluasi yang efektif, dukungan administrasi sekolah, serta dukungan sarana dan prasarana. Sedangkan mutu dalam konteks Output mengacu pada prestasi yang dicapai sekolah dalam kurun waktu tertentu.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah SD Negeri Langgeng dari segi input adalah Kepala sekolah memiliki kemampuan untuk mentransformasikan berbagai sumber daya yang ada dalam sekolah guna mencapai sasaran organisasi. Kepala sekolah melibatkan seluruh warga sekolah dalam menyusun dan mewujudkan visi sekolah, mendorong para guru dan karyawan untuk mengikuti workshop yang sesuai dengan kompetensinya, memberikan pelatihan kepada para guru untuk mengembangkan metode pembelajaran, serta memperhatikan kesejahteraan para guru dan karyawan. Kepala sekolah SD Negeri Langgeng juga menjadi tauladan yang baik, sehingga guru dan karyawan melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh. Penggunaan model kepemimpinan transformasional, kepala sekolah SD Negeri Langgeng selalu memotivasi guru-guru dan staf, yang membuat

mereka lebih sadar mengenai pentingnya hasil pekerjaan, dan mendorong mereka lebih mementingkan organisasi dari pada kepentingan sendiri untuk mencapai tujuan.

Kepala sekolah mampu mengambil keputusan secara efektif, dan profesional dalam merumuskan permasalahan, menentukan, mengidentifikasi, pemilihan, dan penetapan suatu pemecahan masalah. Permasalahan yang muncul di sekolah ini diselesaikan dengan bermusyawarah. Kepala sekolah selalu memberikan dorongan yang menginspirasi, pemberian arahan dan bimbingan, menumbuhkan kesadaran dan komitmen bersama, menjalin kerjasama yang baik (*Inspirational motivation*). Suasana sekolah yang harmonis dan kekeluargaan juga menjadi faktor keberhasilan sekolah ini dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Berdasarkan segi output, meskipun SDN Negeri Langgeng, tidak termasuk ke dalam kategori sekolah favorit namun memiliki beberapa prestasi yang terbilang cukup baik. Baik itu dalam tingkat kecamatan, kabupaten, maupun provinsi. Prestasi yang dicapai tidak hanya dalam lingkup akademik saja, melainkan juga dalam lingkup bidang non akademik. Prestasi yang telah diperoleh SDN Negeri Langgeng periode 3 tahun terakhir yaitu menjadi juara LSS tingkat kecamatan pada Tahun 2020 sehingga mewakili lomba LSS tingkat Kabupaten, meraih kejuaraan pada ajang MAPSI berupa juara 1 cabang Karya tulis tingkat Kabupaten, tahun 2022 juara 1 pencak silat tingkat Kabupaten. SD Negeri Langgeng mampu meluluskan siswa 100%, dan memperoleh kualitas terakreditasi B. Kepala sekolah SDN Negeri Langgeng mempunyai peranan yang cukup besar dalam menentukan standar kelulusan, penyediaan berbagai fasilitas, dan membuat perencanaan program yang berkaitan dengan standar kelulusan.

Gaya kepemimpinan Transformasional Kepala SDN Negeri Langgeng yakni Kepala Sekolah selalu membuat rancangan strategis tentang kebijakan yang akan diberlakukan dan meminta masukan dari bawahannya dalam forum rapat. Selain itu terdapat wawancara peneliti dengan salah satu guru di SDN Negeri Langgeng tersebut bahwa Kepala Sekolah memberikan instruksi yang tegas dan selalu memberikan motivasi agar bawahannya menjadi maju sesuai perkembangan jaman. Adanya gaya kepemimpinan yang tepat akan menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga berakibat kepada kinerja yang baik. Atas dasar realitas tersebut peneliti tertarik mengetahui bagaimana kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut. Dari keistimewaan yang ada di SDN Negeri Langgeng inilah penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan mutu pendidikan di SDN Negeri Langgeng Kecamatan Tlogomulyo Kabupaten Temanggung”. Tujuan yang ingin dicapai adalah “Mendeskripsikan dan menganalisis Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dapat meningkatkan pendidikan di SDN Negeri Langgeng Kecamatan Tlogomulyo Kabupaten Temanggung”.

B. METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Moloeng (2017: 6) penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian. Misalnya perilaku, persepsi,

tindakan, motivasi dan lain-lain. Secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Penelitian ini merupakan penelitian studi kasus (case study) yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung ke lokasi penelitian di SD Negeri Langgeng. Dikatakan kualitatif karena penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi dan pemikiran orang secara individu ataupun kelompok.

Tempat yang menjadi pusat penelitian oleh penulis adalah SD Negeri Langgeng Kecamatan Tlogomulyo Kabupaten Temanggung yang beralamat di Dusun Balong Desa Langgeng Kecamatan Tlogomulyo Kabupaten Temanggung. Lokasi tersebut dipilih karena representatif dengan fokus penelitian peneliti. Adapun waktu yang digunakan untuk penelitian ini dimulai sejak bulan Februari 2023 yaitu saat pengajuan judul penelitian. Proses penelitian berakhir pada bulan Maret 2024 yaitu sejak dilaksanakannya ujian Tesis.

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri dengan mengobservasi kelengkapan dokumen dan tempat peneliti melakukan penelitian serta terlibat langsung dengan melakukan wawancara kepada subyek penelitian yaitu kepala sekolah, guru, dan komite. Dalam pengumpulan data digunakan tiga macam teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2012: 224), yaitu observasi (pengamatan), wawancara, dan dokumentasi.

1. Pengamatan (Observasi)

Pada tahap ini, observasi yang digunakan adalah observasi partisipatif yaitu peneliti terlibat dalam kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Pada tahap awal observasi dilakukan secara umum, peneliti mengumpulkan data atau informasi sebanyak mungkin. Tahap selanjutnya peneliti harus melakukan observasi yang terfokus, yaitu mulai menyempitkan data atau informasi yang diperlukan sehingga peneliti dapat menemukan pola-pola perilaku dan hubungan yang terus menerus terjadi. Jika hal itu sudah diketemukan, maka peneliti dapat menemukan tema-tema yang akan diteliti. Selanjutnya peneliti mengecek kembali hasil observasi melalui bukti fisik yang ada dan terverifikasi.

Adapun obyek yang akan diamati saat observasi yaitu: a) lokasi dan lingkungan sekitar sekolah, b) keadaan sekolah SD Negeri Langgeng, c) kondisi sarana dan prasarana, d) kepemimpinan transformasional kepala sekolah.

2. Wawancara

Dalam penelitian ini, peneliti sangat memerlukan tehnik wawancara untuk menggali data atau informasi dari subjek penelitian. Tehnik wawancara yang paling tepat untuk menggali data-data tersebut adalah wawancara mendalam (*deep interview*). Tujuan wawancara ini adalah menemukan permasalahan agar lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat dan ide-idenya. Dalam melakukan wawancara peneliti perlu mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan. Dalam wawancara terbuka para subjek penelitian memahami bahwa mereka sedang diwawancarai dan mengetahui maksud wawancara itu. Wawancara ini dimaksudkan untuk mendapatkan data umum tentang kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah dalam meningkatkan Mutu Pendidikan SD Negeri Langgeng.

Peneliti menggunakan teknik wawancara tak berstruktur. Peneliti menggunakan wawancara tidak struktur dikarenakan peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang tersusun secara sistematis tetapi hanya berupa garis besar atau pedoman umum saja. Dalam hal ini perlu dilakukan untuk mengetahui pendapat, persepsi, dan dari para subyek penelitian yang telah ditetapkan oleh penulis. Maksud penggunaan metode ini adalah untuk mencari data yang berhubungan dengan struktur organisasi, keadaan sekolah atau kegiatan sekolah setiap harinya, faktor pendukung dan penghambatnya.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan cara mengumpulkan data melalui peninggalan tertulis, seperti arsip-arsip dan termasuk juga buku-buku tentang pendapat, teori, dalil atau hukum-hukum, dan lain-lain yang berhubungan dengan masalah penelitian. Selain itu pengumpulan data dengan cara dokumentasi ini dapat digunakan sebagai alat bantu dalam proses wawancara dan observasi, yaitu dengan mengambil rekaman wawancara, mengambil gambar, dan catatan hasil wawancara.

Dalam penelitian ini, peneliti mendokumentasikan audio, foto, video atau sebagai catatan hasil dokumentasi yang terkumpul saat proses penelitian. Data-data yang didokumentasi berupa buku induk, struktur organisasi, KTSP, RKAS, piagam akreditasi, piagam-piagam lomba, buku prestasi, foto-foto kegiatan sekolah, profil sekolah, portofolio Kepala Sekolah dalam rangka memperoleh informasi yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kharisma (*Idealized influence*) dalam meningkatkan mutu pendidikan di SD Negeri Langgeng Tlogomulyo Temanggung.

Berdasarkan paparan data hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dimensi Kharisma/*idealized influence* di SD Negeri Langgeng adalah kepala sekolah menggunakan teknik keteladanan untuk pelaksanaan visi dan misi sekolah. Keteladanan ditunjukkan kepala sekolah dalam melaksanakan aktivitas sehari-hari di sekolah, baik secara lisan maupun tindakan. Keteladanan tersebut tampak pada kebiasaan kepala sekolah berangkat lebih pagi, menyalami para guru, dan menyambut para murid.

Selain itu dalam berinteraksi dengan warga sekolah, kepala sekolah sudah menampilkan perilaku dan sesuai dengan nilai dan standar moral yang tinggi. Nilai moral tersebut ditampakkan dalam setiap interaksi dengan seluruh warga sekolah maupun lingkungan. Dalam berinteraksi dengan warga sekolah kepala sekolah sudah menampilkan nilai religius misalnya membiasakan sholat dhuha, nilai peduli lingkungan, misalnya kebiasaan membuang sampah pada tempatnya, nilai budaya misalnya kebiasaan senyum, salam sapa, menghormati sesama dan yang lebih tua, dan menunjukkan keakraban satu sama lain.

Di SD Negeri Langgeng kepala sekolah juga merupakan sosok ideal yang mampu menggerakkan bawahan agar senantiasa berkontribusi dalam setiap kegiatan sekolah. Dalam setiap kesempatan disekolah baik saat apel pagi, briefing maupun upacara, kepala sekolah selalu memberi petunjuk dan arahan kepada guru untuk selalu bersemangat dalam

menjalankan tugas, sedangkan terhadap siswa kepala sekolah menghimbau untuk selalu melaksanakan tata tertib dan patuh terhadap program dan selalu berkontribusi untuk mewujudkan visi misi bersama.

Hasil penelitian diatas secara teori sesuai dengan pendapat teori kepemimpinan transformasional menurut Bass dan Aviola dalam Rahmi (2019: 146), bahwa seorang pemimpin transformasional dapat dikatakan memiliki kemampuan mengimplementasikan visi dan misi apabila pemimpin memiliki keyakinan diri yang kuat, komitmen tinggi, mempunyai visi yang jelas, tekun, pekerja keras dan militan, konsistensi, mampu menunjukkan ide-ide penting, besar dan agung, serta mampu menularkannya pada komponen-komponen organisasi pendidikan. Selain itu, pemimpin transformasional mampu memengaruhi dan menimbulkan emosi-emosi yang kuat pada komponen organisasi pendidikan, terutama terhadap sasaran organisasi pendidikan, memberi wawasan dan kesadaran akan misi membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan kepercayaan pada para komponen organisasi pendidikan. Artinya, pada tataran ini pola perilaku seorang pemimpin transformasional harus menjadi suri tauladan bagi para komponen organisasi pendidikan, tutur katanya harus sesuai dengan perbuatannya atau tidak munafik. Pemimpin seperti ini biasanya akan dikagumi, dihormati dan dipercayai oleh para bawahan. Dengan demikian sistem nilai mendasar dari sebuah organisasi pendidikan yang berdaya guna adalah nilai-nilai yang dibangun dan dikuatkan melalui bentuk kepemimpinan berbasis nilai dengan bentuk keteladanan. Keteladanan dari kepala sekolah mampu meningkatkan kinerja guru di SD Negeri Langgeng.

Tabel 1. Hasil Penelitian Dimensi Kharisma/*idealized influence*

No	Indikator	Hasil Penelitian
1.	Menjadi role model	Kepala sekolah menjadi panutan dalam mengimplementasikan visi misi yaitu melalui contoh dan keteladanan.
2.	Menampilkan standar moral dan etika yang tinggi.	Kepala sekolah sudah menampilkan nilai moral dan etika yang tinggi yaitu nilai religius dengan membiasakan sholat berjamaah, nilai peduli lingkungan, nilai budaya dengan kebiasaan senyum, salam sapa, menghormati sesama dan yang lebih tua, dan menunjukkan keakraban antar anggota sekolah
3.	Menggerakkan individu dan kelompok untuk pencapaian misi	Kepala sekolah selalu memberi bimbingan dan arahan kepada seluruh warga sekolah untuk selalu melaksanakan tata tertib dan patuh terhadap program dan selalu berkontribusi untuk mewujudkan visi misi. Kepala sekolah selalu meminta ide dan gagasan dari warga sekolah.

2. Motivasi inspirasional (*Inspirational motivation*) dalam meningkatkan mutu pendidikan di SD Negeri Langgeng Tlogomulyo Temanggung.

Kepala sekolah memiliki peran yang sangat besar dalam kemajuan suatu sekolah. Selain sebagai pemimpin, kepala sekolah memiliki tugas untuk memberikan dorongan yang menginspirasi kepada warga sekolah. Pemberian dorongan yang menginspirasi bukan hanya dapat dilakukan dengan contoh dalam bertindak, tetapi juga dilakukan dengan memberikan makna dan tantangan bekerja. Di SD Negeri Langgeng Kepala sekolah membagi tugas guru dan karyawan berdasarkan kompetensinya. Kepala sekolah memberikan kebebasan pada bawahan agar menentukan target kinerja sendiri asal tidak menyimpang dari pelaksanaan visi misi. Fungsi kepala sekolah berperan sebagai pengawas untuk memastikan bahwa guru dan karyawan tetap bekerja sesuai kinerjanya. Pemberian inspirasi dengan memberi makna dan tantangan bekerja memberikan dorongan kepada warga sekolah untuk berfikir melakukan sesuatu yang dapat menciptakan budaya baru yang dapat meningkatkan mutu pendidikan.

Sementara itu, secara teori kepemimpinan transformasional menurut Bass dan Aviola dalam Rahmi (2019: 146) bahwa kemampuan pemimpin dalam memberikan dorongan yang menginspirasi merupakan salah satu dimensi dari perilaku pemimpin transformasional yang menginspirasi, memotivasi dan memodifikasi perilaku para komponen organisasi pendidikan untuk mencapai kemungkinan tidak terbayangkan, mengajak komponen organisasi pendidikan memandang ancaman sebagai kesempatan untuk belajar dan berprestasi. Pemberian kebebasan bagi guru dan karyawan untuk menentukan target kinerjanya sendiri merupakan bentuk dorongan kepala sekolah kepada guru dan karyawan untuk memaksimalkan kemampuannya dan memberi ide atau ruang gerak untuk mengembangkan kreativitasnya sekaligus memberi tantangan dan makna dalam bekerja.

Kepala sekolah membangun kesadaran warga sekolah bukan dengan memaksa tetapi melalui contoh perilaku bertanggungjawab dan berpegang teguh terhadap komitmen bersama. Selain itu kepala sekolah meminta seluruh warga sekolah untuk bertindak sesuai dengan tata tertib dan peraturan sekolah dalam menjalankan tugas-tugasnya. Kepala sekolah selalu mengupayakan agar warga sekolah saling bekerjasama dalam menjalankan program sekolah. kepala sekolah menyebut upaya meningkatkan kerjasama adalah dengan bahwa berusaha untuk satu kata satu perbuatan. Artinya jika ada peraturan untuk tidak terlambat maka hal tersebut berlaku untuk seluruh warga sekolah. Selain itu, kepala sekolah berusaha untuk bertindak dulu sebelum memerintah dengan tujuan menumbuhkan pemahaman pada guru dan karyawan, bahwa antara guru dan karyawan dengan kepala sekolah itu memiliki tujuan dan tanggungjawab yang sama untuk meningkatkan mutu pendidikan. Dengan demikian, akan tumbuh saling kerjasama untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Tabel 2. Hasil Penelitian Dimensi Motivasi inspirasional (*Inspirational motivation*)

No	Indikator	Hasil Penelitian
1.	Memberi makna dan tantangan bekerja	Membagi tugas sesuai kompetensinya dan memberikan kebebasan pada bawahan agar menentukan target kinerja sendiri asal tidak menyimpang dari pelaksanaan visi misi
2.	Meningkatkan antusiasme dan optimisme	Membangun budaya kerja yang positif dan pemberian reward secara lisan (ucapan selamat) maupun tertulis (berwujud benda, pelatihan atau bimtek, dll).
3.	Menyampaikan visi, <i>goal commitment</i> dan <i>team spirit</i>	Menumbuhkan kesadaran warga sekolah dan kerjasama yang baik antar seluruh komponen sekolah

3. Stimulasi intelektual (*Intellectual stimulation*) dalam meningkatkan mutu pendidikan di SD Negeri Langgeng Tlogomulyo Temanggung.

Teori kepemimpinan transformasional menurut Bass dan Aviola dalam Rahmi (2015: 163) bahwa kemampuan pemimpin untuk mengembangkan ide kreatif merupakan salah satu bentuk perilaku dari kepemimpinan transformasional yang berupaya meningkatkan kesadaran para bawahan terhadap masalah diri dan organisasi, serta upaya mempengaruhi untuk memandang masalah tersebut dari perspektif yang baru untuk mencapai sasaran organisasi, meningkatkan intelegensi, rasionalitas dan pemecahan masalah secara seksama. Dimensi ini juga mengandung makna, bahwa seorang pemimpin transformasional perlu mampu berperan sebagai penumbuh kembang ide-ide yang kreatif sehingga dapat melahirkan inovasi maupun sebagai pemecah masalah (*problem solving*) yang kreatif, sehingga dapat melahirkan solusi terhadap berbagai permasalahan yang muncul dalam organisasi pendidikan.

Teori tersebut sejalan dengan hasil penelitian kepemimpinan transformasional Kepala SD Negeri Langgeng yang terwujud dalam perilaku kemampuan kepala sekolah mengembangkan ide kreatif guru dan karyawan. Seorang kepala sekolah yang mampu mendorong mengarahkan guru dan karyawan untuk memiliki ide-ide baru yang dapat membantu meningkatkan mutu pendidikan. Oleh karena itu, kepala sekolah didorong untuk memberikan tanggapan yang positif dan memiliki keterbukaan dalam menerima ide-ide baru yang ditawarkan oleh guru dan karyawan. Keterbukaan tersebut dapat ditunjukkan dalam bentuk dukungan terhadap ide-ide yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku di sekolah. Dukungan ini dapat diberikan secara lisan maupun tindakan, sesuai dengan kebutuhannya. Kepala sekolah pro aktif, mendukung setiap ide dari staf dan memberikan fasilitas. Selama itu sesuai dengan visi dan misi sekolah dan mendukung peningkatan mutu sekolah. Pada sisi lain, pemimpin transformasional perlu untuk memberikan ruang bagi bawahannya mengaktualisasikan potensi mereka melalui ide kreatif dan inovatif. Hal ini sebagai suatu bentuk usaha meningkatkan intelegensi, rasionalitas dan pemecahan masalah secara seksama.

Maka dapat dikatakan bahwa hubungan kerja sama antara pimpinan dengan bawahan muncul dengan adanya kesepakatan bersama antara kepala sekolah dan warga sekolah. Kesepakatan muncul dengan adanya kerelaan, kesukaan, kesenangan, untuk berpartisipasi, untuk turut mengambil bagian secara terorganisir dalam upaya pencapaian mutu pendidikan. Akibat dari kesepakatan tersebut, akan mendorong kepala sekolah dan warga sekolah mengembangkan ide-ide baru dan melaksanakan ide tersebut.

Selanjutnya, terhadap pelaksanaan ide, jika muncul kendala kepala sekolah selalu menjadi orang yang dituakan untuk dimintai ide atau solusi permasalahan. Kepala SD Negeri Langgeng bertindak sangat solutif, tidak pernah menghakimi tetapi selalu memberikan solusi yang bijak dan tepat. Kepala SD Negeri Langgeng dalam memecahkan suatu persoalan adalah dengan melakukan koordinasi dengan berbagai komponen sekolah, seperti pengawas, guru, dan karyawan yang bertindak untuk memberikan saran dan pertimbangan. Terkadang kepala sekolah juga memberikan alternatif solusi yang berbeda namun tetap bijaksana. Kepala sekolah mampu memecahkan persoalan dengan cara baru, yaitu tegas dalam mengambil keputusan namun tidak serta merta bertindak otoriter, tetapi memberikan kebebasan kepada guru dan karyawan untuk berkontribusi dalam kegiatan.

Kepala sekolah juga sangat terbuka terhadap dan kritik dari warga sekolah. Saran dan kritik tersebut diharapkan dapat membantu kepala sekolah untuk memberikan perbaikan pada kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan mutu pendidikan. Dengan menerima saran dan kritik dari warga sekolah, kepala sekolah telah mampu melatih warga sekolah untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi. Munculnya saran menunjukkan bahwa terjadi proses berfikir untuk memberikan kritik terhadap kebijakan yang ada, sehingga pemberian kritik tersebut akan membawa seseorang untuk berfikir mencari penyelesaian masalah yang ada. sangat terbuka terhadap saran dan kritik. Saran dan kritik tersebut akan diterima dan ditindaklanjuti selama berpotensi meningkatkan mutu pendidikan.

Tabel 3. Hasil Penelitian Dimensi *Intellectual Stimulation*

No	Indikator	Hasil Penelitian
1.	Mendorong kreativitas	Memberikan tanggapan yang positif, mendukung, dan memfasilitasi ide-ide baru yang ditawarkan oleh guru dan karyawan.
2.	Mengajak pengikut untuk berfikir inovatif dan kreatif	Mengikutkan kegiatan pelatihan dan pengembangan keprofesian berkelanjutan dan mengembangkan program sesuai dengan kreativitas guru.
3.	Menguraikan masalah	Melakukan koordinasi dengan berbagai komponen sekolah, seperti pengawas, guru, dan karyawan yang bertindak untuk memberikan saran dan pertimbangan dan kepala sekolah mampu memecahkan persoalan dengan cara baru
4.	Melihat situasi lama dengan cara baru	Menerima saran kritik dan menindaklanjuti saran dan kritik tersebut jika berpotensi terhadap peningkatan mutu pendidikan

4. Pertimbangan individu (*Individual consideration*) dalam meningkatkan mutu pendidikan di SD Negeri Langgeng Tlogomulyo Temanggung.

Komponen *individualized consideration* dimiliki oleh kepala SD Negeri Langgeng yaitu kepala sekolah memberikan perhatian kepada individu dengan cara membina pengikut atau bawahan dengan cara mengembangkan profesionalisme guru dan karyawan yaitu mengadakan atau mengikutkan guru dan karyawan pelatihan, workshop, dan juga studi banding. Pengembangan profesionalisme yang dilakukan atau diikuti guru dan karyawan disesuaikan dengan kebutuhan dari hasil penilaian yang telah disusun. Selain itu, kepala SD Negeri Langgeng juga memberikan apresiasi dalam bentuk reward atau penghargaan baik secara lisan maupun tulisan yang dilakukan pada akhir tahun ajaran.

Sementara bagi guru yang memiliki kompetensi yang belum maksimal, kepala sekolah bertindak sebagai mentor. Praktik mentoring yang dilakukan Kepala SD Negeri Langgeng dilaksanakan secara informal yaitu kepala sekolah melakukan percakapan santai disela-sela istirahat sambil mengerjakan tugas tertentu. Kepala sekolah memantau pekerjaan guru dengan memberi petunjuk dan bimbingan serta arahan yang membangun. Sedangkan mentoring secara resmi dilaksanakan melalui kegiatan pembinaan baik individual maupun klasikal. Mekanisme pembinaan awalnya guru atau karyawan itu didekati dan diajak bicara secara pelan-pelan. Jika tetap melakukan kesalahan maka kepala sekolah akan memanggil yang bersangkutan tersebut dengan cara memanggil melalui guru atau karyawan lain. Ini bertujuan agar yang lain mengetahui kalau yang bersangkutan dipanggil karena kesalahan. Biasanya setelah pemanggilan ini guru atau karyawan tersebut instropeksi diri, sadar diri lalu melakukan perubahan yang lebih baik dan tidak melakukan kesalahan yang sama.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat dari Bass dan Avilio dalam Rahmi (2019: 169) yang menyatakan bahwa kemampuan pemimpin dalam memberikan perhatian individu merupakan bentuk dari perilaku pemimpin transformasional dimana ia merenung, berfikir dan terus mengidentifikasi kebutuhan bawahannya, mengenali kemampuan bawahannya, mendelegasikan wewenangnya, memberikan perhatian dan penghargaan, membina, membimbing dan melatih para bawahan secara khusus dan pribadi agar mencapai sasaran organisasi, memberikan dukungan, membesarkan hati dan memberikan pengalaman-pengalaman tentang pengembangan karier para bawahan.

Kepala sekolah mampu berkomunikasi dengan baik dan menampilkan karakter yang ramah dan mudah bergaul sehingga warga sekolah nyaman dalam berhubungan dengan kepala sekolah. Kepala sekolah melakukan pendekatan kekeluargaan, dan menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh warga sekolah berusaha menjadi teman, ngemong terhadap guru dan karyawan, selalu bersedia membantu disaat dibutuhkan.

Tabel 4. Hasil Penelitian Dimensi *Individual Consideration*

No	Indikator	Hasil Penelitian
1.	Membina pengikut	Memberi kebebasan untuk mengikuti diklat, workshop, penataran dan studi lanjut dan memberikan reward bagi warga sekolah yang berprestasi tiap akhir tahun ajaran

No	Indikator	Hasil Penelitian
2.	Menjadi mentor	Membimbing, mengarahkan, mendorong, dan memotivasi bawahan baik secara formal maupun non formal
3.	Memberi perhatian secara individual	Melakukan pemanggilan dan pembinaan baik individual maupun klasikal
4.	Menerima perbedaan individu	Membangun komunikasi yang baik. Menjalin silaturahmi yang harmonis kepada warga sekolah. Berkarakter ramah dan proaktif dalam setiap program

D. KESIMPULAN

Berdasarkan seluruh hasil tahapan yang telah dilakukan dalam penelitian tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu SD Negeri Langgeng dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional kepala SD Negeri Langgeng pada dimensi *kharisma/idealized influence* yaitu Kepala sekolah menggunakan teknik keteladanan untuk pelaksanaan visi dan misi sekolah. Keteladanan ditunjukkan kepala sekolah dalam melaksanakan aktivitas sehari-hari di sekolah, baik secara lisan maupun tindakan. Dengan menggunakan keteladanan ini dapat membantu kepala sekolah untuk mewujudkan visi dan misi sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Kepala sekolah juga menampilkan nilai moral dan etika yang tinggi dengan membangun budaya positif dan peduli lingkungan. Kepala sekolah melibatkan guru, dan tenaga kependidikan, dan seluruh komponen sekolah dalam setiap program sekolah. Kepala sekolah meminta ide dan gagasan dari warga sekolah terkait visi misi. Penyusunan visi dan misi sekolah dilakukan dengan berdasarkan pada hasil kesepakatan seluruh warga sekolah. Setiap warga sekolah memiliki kesempatan untuk memberikan ide atau gagasan.
2. Kepemimpinan Transformasional Kepala SD Negeri Langgeng dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan pada Dimensi *Inspirational* adalah Kepala sekolah memberikan dorongan yang menginspirasi kepada warga sekolah. Pemberian dorongan yang menginspirasi bukan hanya dapat dilakukan dengan contoh dalam bertindak, tetapi juga dilakukan dengan pemberian arahan dan bimbingan secara lisan. Penyampaian suatu arahan dan bimbingan disampaikan melalui kesadaran bersama, menumbuhkan komitmen dan menjalin kerjasama yang baik antar seluruh komponen sekolah. Di SD Negeri Langgeng wujud komitmen bersama terwujud dalam dokumen buku komitmen. Dengan berbagai cara tersebut, kepala sekolah dapat memberikan dorongan kepada warga sekolah untuk berfikir melakukan sesuatu yang dapat menciptakan budaya baru yang dapat meningkatkan mutu pendidikan.
3. Kepemimpinan transformasional SD Negeri Langgeng pada dimensi *intellectual stimulation* terwujud dalam perilaku kemampuan kepala sekolah mengembangkan ide

kreatif guru dan karyawan. Oleh karena itu, kepala sekolah didorong untuk memberikan tanggapan yang positif dan memiliki keterbukaan dalam menerima ide-ide baru yang ditawarkan oleh guru dan karyawan. Keterbukaan tersebut dapat ditunjukkan dalam bentuk dukungan terhadap ide-ide yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku di sekolah. Dalam hal mendorong kreativitas, kepala sekolah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengikuti kegiatan pengembangan diri dan keprofesian berkelanjutan dengan harapan bawahan dapat selalu berinovasi dan berkerasi sesuai dengan kompetensi dan alur perkembangan zaman. Kemampuan kepala sekolah dalam memecahkan masalah yang dilakukan dengan menganalisis permasalahan dengan berpijak pada standar mutu pendidikan kemudian dilanjutkan diskusi dengan guru dan staf, penerimaan terhadap saran dan kritik membangun yang berpotensi meningkatkan mutu pendidikan.

4. Kepemimpinan transformasional Kepala SD Negeri Langgeng pada dimensi *individual consideration* adalah kemampuan kepala sekolah dalam memberikan bimbingan yang moral dan sosial yaitu berupa pengembangan kompetensi guru, mensupervisi bawahan, melakukan pembinaan sesuai dengan kebutuhan warga sekolah, pemberian reward bagi warga sekolah yang berprestasi sebagai sarana untuk memberikan semangat bekerja sama, pemberian teguran secara santun dan bertahap bagi warga sekolah yang melakukan kesalahan, membangun komunikasi dan menjalin silaturahmi dalam berbagai kesempatan, sehingga dapat menciptakan iklim kerja yang mampu meningkatkan mutu pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arcaro, Jerome S. 2015. *Pendidikan Berbasis Mutu: Prinsip-Prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan. ter. Yosol Iriantara. cet. III*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bahar A. Setiawan dan Abd. Muhith. 2013. *Transformational Leadership: ilustrasi di bidang organisasi pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Danim, Sudarwan dan Suparno. 2009. *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala sekolah*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Danim, Sudarwan, 2018. *Motivasi kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Engkoswara dan Aan Komariah. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Hutahayan, B., Astuti, E. S., Raharjo, K., & Hamid, D. 2019. *Praktik kepemimpinan transformasional di BUMN (Kajian empiris karyawan PT Barata Indonesia (Persero)*. Deepublish.
- Kemdikbud. KBBI V
- Komariah, Triyana dan Cepi. 2020. *Visinary Leadership. Menuju Sekolah efektif*.
- Machali, Imam & Ara Hidayat. 2018. *The Hand Book of Education Management*. Yogyakarta: Prenadamedia Group.
- Miles, M.B, Huberman, A.M, dan Saldana, J. 2014. *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook, Edition 3. USA: Sage Publications*. Terjemahan Tjetjep Rohindi Rohidi, UI-Press.
- Moleong, Lexy J. 2017. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. 2010. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Mengembangkan Budaya Mutu*. Malang: Uin Maliki Press.
- Mulyasa. 2014. *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: PT. Rosda Karya.
- Mulyono. 2017. *Manajemen Administrasi & Organisasi Pendidikan*. Yogyakarta: Ar Ruzz Media.
- Rahmi, Sri. 2019. *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi, Ilustrasi di bidang Pendidikan, Jakarta, Penerbit : Mitra Wacana Media*.
- Rivai, Veithzal, dkk. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Keempat.
- Robins, Stephen P & Timothy A. Judge. 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rohiat. 2018. *Manajemen Sekolah; Teori Dasar dan Praktik*, (Bandung: Refika Aditama.
- Sagala, Syaiful. 2013. *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan: Pembuka Ruang Kreativitas, Inovasi dan Pemberdayaan Potensi Sekolah dalam Sistem Otonomi Sekolah*. Bandung: Alfabeta.
- Sallis.Edward. 2011. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: IRCiSoD.
- Sani, Ridwan Abdullah, Isda Pramuniati dan Anis Mucktiany. 2015. *Penjaminan Mutu Sekolah*. 2015. Jakarta: Bumi Aksara.
- Septiyani, Eni, 2020. Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah SD Kentungan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Pendidikan*. Vol.4 – No.1, year 2020 (123-131) e-ISSN 2548-8201 p-ISSN 2580-0469

- Soejanto, Bejo. 2018. *Pengelolaan Kepala Sekolah Permasalahan dan Solusi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, kuantitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Suriagiri, 2020. *Kepemimpinan Transformasional*. Aceh: CV. Radja Publika.
- Suwatno. 2019. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Umar, Yusuf.2016. *Manajemen Pendidikan Sekolah Bermutu*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Wijayanto, S., Abdullah, G., Wuryandini, E. 2021. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, Volume 9, No. 1, April 2021 (54-63) e-ISSN 2461-0550 Online: <http://journal.uny.ac.id/index.php/jamp>
- Wiratmoko, D., Nyoman, N. A., Abdullah, G. 2022. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu di Sekolah Dasar. *Jurnal Prakarsa Paedagogia*, Vol. 5 No. 1, Juni 2022 (44-53) e-ISSN 2620-9780 p-ISSN 2621-5039