

Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Nurfadhilah M.¹, Muh Ardiansyah², Hasan³

¹Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Makassar, Indonesia

²Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Makassar, Indonesia

³Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Makassar, Indonesia

Corresponding author: nurfadhilam031@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Takalar. Desain penelitian yang digunakan yakni deskriptif kualitatif. Penelitian berfokus pada peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam mengembangkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Takalar. Sumber data penelitian ini adalah kepala sekolah serta guru SMA Negeri 1 Takalar. Instrumen digunakan pada penelitian yakni *human instrument*. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan observasi, wawancara, serta dokumentasi. Analisis data menggunakan teknik reduksi data, penyajian data, serta pengambilan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan, kepala sekolah SMA Negeri 1 Takalar dalam menjalankan kepemimpinannya sudah menggunakan gaya kepemimpinan transformasional : (1) Kepala sekolah SMA Negeri 1 Takalar telah memberikan kebebasan kepada guru untuk terinspirasi dan bekerja sama dalam mengkomunikasikan pendekatan pendidikan yang unik dan kreatif serta memandfaatkan fasilitas sekolah yang dapat memberikan informasi kepada siswa. (2) Guru membutuhkan perhatian serta pemecahan masalah sudah bisa mendapatkan telinga simpatik dari kepala sekolah SMA Negeri 1 Takalar. (3) Kepala sekolah SMA Negeri 1 Takalar telah memberi contoh perilaku tepat serta menginspirasi rasa hormat. (4) Kepala sekolah SMA Negeri 1 Takalar secara konsisten telah menunjukkan sikap disiplinnya dan tanggung jawabnya.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional; Kepala Sekolah; Kinerja Guru; SMA Negeri 1 Takalar.

ABSTRACT

This study aims to determine the role of the principal's transformational leadership in improving teacher performance at SMA Negeri 1 Takalar. The research design used is descriptive qualitative. The study focuses on the role of the principal's transformational leadership in developing teacher performance at SMA Negeri 1 Takalar. The data sources for this study are the principal and teachers of SMA Negeri 1 Takalar. The instrument used in this study is a human instrument. Data collection techniques in this study use observation, interviews, and documentation. Data analysis uses data reduction techniques, data presentation, and conclusion drawing. The results of the study show that the principal of SMA Negeri 1 Takalar in carrying out his leadership has used a transformational leadership style: (1) The principal of SMA Negeri 1 Takalar has given teachers the freedom to be inspired and work together in communicating unique and creative educational approaches and utilizing school facilities that can provide information to students. (2) Teachers who need attention and problem solving have been able to get a sympathetic ear from the principal of SMA Negeri 1 Takalar. (3) The principal of SMA Negeri 1 Takalar has set an example of appropriate behavior and inspired respect. (4) The principal of State Senior High School 1 Takalar has consistently demonstrated his discipline and responsibility.

Keywords: Transformational Leadership; Principal; Teacher Performance; SMA Negeri 1 Takalar.

Diterima: November, 2025 | Disetujui: Desember, 2025 | Dipublikasi: Desember, 2025

© 2025 Nurfadhilah M., Muh Ardiansyah, Hasan

Under The License CC-BY SA 4.0

PENDAHULUAN

Posisi pemimpin atau kepala sekolah yang mengarahkan instruktur atau bawahan untuk menawarkan pembelajaran yang sangat baik memungkinkan untuk menciptakan dan mengelola pendidikan berkualitas tinggi. Kepala sekolah dapat menggunakan berbagai filosofi kepemimpinan untuk meningkatkan kualitas pendidik dan lembaga pendidikan. Menurut Suparman (2019), kepribadian seorang pemimpin tercermin dalam gaya kepemimpinan yang mereka gunakan sebagai kepala sekolahnya. Gaya kepemimpinan transformatif adalah salah satunya.

Menurut buku Kark Chen dan Shamir Triyono (2019), kepala sekolah atau pemimpin sekolah yang menggunakan gaya kepemimpinan transformasional ini akan berdampak pada bawahan mereka dengan menggunakan kemampuan mereka untuk mendekati mereka secara psikologis dan menawarkan dukungan, pemberdayaan, dan penguatan mental. Seiring berjalannya waktu, pendekatan kepemimpinan ini terlihat sangat berhasil dalam mendukung inisiatif yang bertujuan meningkatkan kinerja guru. Secara umum, administrator sekolah menggunakan gaya kepemimpinan transformasional ini untuk meningkatkan kaliber lembaga yang mereka awasi dengan mengubah strukturnya (pendekatan, metode pengajaran, pemecahan masalah, dll.) untuk membuatnya lebih baik.

Secara teoritis dan konseptual, kepemimpinan transformasional lebih umum dipahami sebagai gaya kepemimpinan yang memotivasi, membantu, atau membimbing pengikut atau bawahannya untuk menjadi pemecah masalah yang lebih baik dan membangun keterampilan kepemimpinan mereka sehingga mereka dapat mencapai tujuan bersama untuk pengikut atau bawahan mereka. Biasanya, kepala sekolah di lembaga pendidikan berkualitas tinggi merangkul atau menggunakan gaya kepemimpinan transformatif ini.

Dengan gaya kepemimpinan transformasional, kepala sekolah atau pemimpin dapat menggunakan pendekatan yang lebih moral dan emosional untuk pemecahan masalah sambil mempertahankan tujuan dan sasaran yang sama, sambil menumbuhkan rasa motivasi yang kuat di antara instruktur atau bawahannya. Dalam pengertian kepemimpinan transformasional, pemimpin akan mendekati bawahannya sebagai rekan kerja dengan memengaruhi sikap mereka sehingga mereka dapat bangkit dan tumbuh untuk menjalankan tugas dan komitmennya dengan tanggung jawab.

Dalam mendukung penelitian ini, sehingga dikemukakan penelitian terdahulu dimana merupakan selain membantu memposisikan penelitian dan menunjukkan keunikan peneliti,

studi sebelumnya mendukung upaya peneliti untuk mengungkap analogi dan kemudian menemukan inspirasi segar pada peneliti berikutnya. Di antara proyek studi sebelumnya yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya adalah:

Pertama hasil penelitian berjudul “kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Sungai Rotan” mengenai kinerja guru kemampuan serta kearifan kepala sekolah sebagai pemimpin sangat penting dalam pencapaian tujuan Pendidikan. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk mengawasi seluruh sumber daya sekolah, bekerja dengan guru, staf, serta yang lain untuk membantu siswa mencapai tujuan pembelajaran mereka, membuat program untuk meningkatkan keterampilan staf pendidikan, melakukan pelatihan, seminar, lokakarya, dan Konferensi Guru Mata Pelajaran (MGMP), dan mengelola prosedur pengawasan dan kontrol (memberikan insentif dan penghargaan, berkomunikasi secara efektif, dan menggunakan gaya kepemimpinan yang demokratis) (Rita Hayati, 2019).

Kedua hasil penelitian judul “peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Islam Cendikia Bandar Lampung” Gaya kepemimpinan demokratis, jelas, serta terbuka, merencanakan waktu berbicara bersama penghuni sekolah, mendesak guru serta penghuni sekolah agar disiplin, menjadwalkan pertemuan bersama penghuni sekolah tentang hal-hal membutuhkan perhatian yang ditangani oleh guru. (Nadia Nabilla Rosya, 2016).

Ketiga penelitian yang berjudul “peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN Kecamatan Samarinda Ilir Tahun Pelajaran 2017/2018”. Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan elemen yang mempengaruhi kinerja guru, elemen tambahan dimana mempengaruhi kinerja guru. Kesejahteraan, budaya tempat kerja, interaksi interpersonal, kreativitas, pengawasan, dan disiplin kerja adalah beberapa elemen ini. Nantinya, ketika fitur lain dipelajari, referensi sejauh mana dan jenis faktor yang mempengaruhi kinerja guru dapat dimasukkan. (Nur Agus Salim, 2018).

Dengan demikian, penulis akan mencoba menyelidiki beberapa area fokus dalam penelitian sebelumnya tentang lokasi, waktu, dan metode pengumpulan informasi. Dalam rangka mengembangkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Takalar, penulis akan berkonsentrasi pada peran kepemimpinan dari prinsip tersebut. Ini menunjukkan bahwa penulis sedang mencari informasi lebih lanjut tentang peran atau rencana kepala sekolah dalam hal ini, yang akan dianalisis melalui teori peran kepala sekolah kedepan.

Melalui observasi yang sudah dijalankan di SMA Negeri 1 Takalar, disimpulkan bahwa masih banyak guru belum melakukan tugasnya secara baik, seperti penguasaan materi yang

Nurfadhilah M., Muh Ardiansyah, Hasan

mendukung pembelajaran, dan metode pembelajaran dipakai guru masih metode ceramah hingga siswa kurang tertarik untuk memperhatikan, Sehingga dalam pelaksanaan pembelajaran tidak berjalan dengan baik, penguasaan IT. Melalui latar belakang, penulis ingin melaksanakan penelitian mengenai “Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Takalar”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk memperoleh data mengenai peningkatan kinerja guru. Wawancara dilakukan agar mendapatkan informasi mengenai upaya kepala sekolah dalam mengembangkan kinerja guru, serta tantangan yang dihadapi yang dihadapi didalam mengembangkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Takalar. Dokumentasi dilakukan agar memperoleh data langsung melalui lokasi penelitian, seperti buku terkait kebijakan, laporan kegiatan, jurnal, foto, dokumenter, serta data relevan. Data membantu penelitimenguji, menafsirkan, dan bahkan memprediksi tanggapan terhadap fokus masalah penelitian.

Analisis data menggunakan Teknik pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan verifikasi atau penarikan kesimpulan. Komponen penting analisis data yakni pengumpulan data. Penelitian ini memakai studi dokumentasi, wawancara, serta observasi menjadi metode pengumpulan data. Reduksi bertujuan untuk memperoleh data dengan meringkas, mengkodekan, menemukan tema, pengelompokan, merekam, dan metode lainnya. Display data yakni penjelasan tentang kumpulan data yang telah disusun menjadi sumber daya untuk mengambil keputusan dan bertindak. verifikasi atau penarikan kesimpulan digunakan untuk memperoleh kesimpulan berupa narasi interpretatif, yaitu memperoleh hasil dari data yang telah diberikan. Triangulasi adalah teknik yang digunakan oleh pengumpul data yang melibatkan kompilasi informasi yang cermat dari beberapa sumber (misalnya, membandingkan kesaksian lisan dengan catatan tertulis) atau berkonsultasi dengan berbagai sudut pandang teoritis.

HASIL PENELITIAN

A. Stimulasi Intelektual

Dengan menantang anggapan tentang membatasi masalah dan mengambil perspektif baru terhadap keadaan yang sudah dikenal, pemimpin transformasional dapat menginspirasi pengikut mereka untuk menjadi inventif dan kreatif. Ide-ide segar yang inovatif dan inventif selalu muncul dari prinsipal transformasional. Pemikiran ini dapat dikomunikasikan kepada para pemimpin oleh setiap anggota kepala sekolah, tidak hanya administrasi. Berikut ini adalah kutipan dari kepala sekolah, Bapak AB, berdasarkan wawancara penulis dengannya:

“Meskipun saya sering menerima saran ataupun ide melalui bawahan saya untuk perbaikan lembaga ini, konsep itu harus berasal dari saya. Saya senang menerima saran baru dari instruktur dan mempostingnya di utas rapat untuk diskusi dan kemungkinan tindak lanjut sesuai dengan tujuan yang akan dipenuhi”.(Wawancara, 20 Agustus 2024).

Seiring waktu berubah, kepala sekolah datang dengan banyak ide untuk mengeksplorasi ide-ide kreatif serta inovatif. Dari kepala sekolah, ada banyak cara untuk mengeksplorasi ide-ide baru dan inovatif, seperti terus belajar hal-hal baru melalui membaca, yang meningkatkan wawasan berkreasi serta bisa beradaptasi dengan lingkungan dan kebutuhan siswa. Ia juga mengatakan bahwa saran dan kritik guru diperlukan karena pengembangan gagasan yang menjadi milik guru. Sehingga, saya sering bereaksi positif pada rekomendasi serta kritik ini menjadi seorang pemimpin. Ibu SW memverifikasi ini dengan menyatakan:

“Kepala sekolah tidak hanya menerima dan menolak ide; Dia secara konsisten menawarkan saran baru untuk kemajuan sekolah dan menyambutnya dari semua guru. Saran-saran ini kemudian dibahas dalam pertemuan lanjutan untuk membuat guru lebih bersemangat untuk meningkatkan kinerjanya, apa yang mereka berikan benar-benar disaring terlebih dahulu. Jika disetujui, itu akan ditindaklanjuti, dan jika tidak, itu akan dilengkapi dengan cara yang sama”.(Wawancara, 15 Agustus 2024).”

Bapak AS, wakil kepala sekolah bagian kurikulum, menggarisbawahi hal ini:

“Kepala sekolah. Bersama kami, Tim Manajerial secara teratur menyelenggarakan forum diskusi di mana instruktur dapat mengirimkan saran. Jika disetujui, ide-ide ini akan dikejar untuk kemajuan sekolah; jika tidak, mereka akan dirakit kembali sampai mencapai hasil yang diinginkan” (Wawancara, 20 Desember 2020).

Hal ini akhirnya dibahas dalam pertemuan dengan semua guru dan staf untuk mengadopsi tujuan akhir dengan mempertimbangkan elemen lain, dengan kesiapan untuk menerima berbagai jenis proposal dari guru.

Kepala sekolah menawarkan jawaban atas berbagai masalah yang dihadapi semua personel sekolah selain meminta dan menerima ide-ide segar dari instruktur. Hal itu juga mengklarifikasi, menurut Ibu SW, seorang guru dan bawahan Indonesia:

“Menemukan solusi adalah salah satu cara prinsip dapat membantu dalam menyelesaikan masalah. Namun, prinsip tersebut tidak selalu harus menangani masalah yang kita hadapi; Kadang-kadang, kepala sekolah menawarkan kita kesempatan untuk memecahkan masalah. terlebih dahulu, dan jika kita masih tidak dapat melakukannya, kepala sekolah turun tangan untuk menyelesaikannya sepenuhnya”.(Wawancara, 15 Agustus 2024)

Dalam perjalanan tanggung jawab transformatifnya sebagai administrator sekolah, ia berfungsi sebagai jawaban yang baik untuk masalah yang dihadapi anggota staf dan instruktur. Administrator tidak selalu perlu terlibat dalam penyelesaian semua masalah yang dihadapi guru. Karena asas tidak dapat melihat setiap kelas yang saat ini sedang berlangsung, seorang wali kelas, seperti, lebih sadar akan keadaan serta masalah di kelasnya dibanding kepala sekolah.

Ketika kepala sekolah terbuka pada ide baru, itu memotivasi anggota staf agar mempertimbangkan kembali bagaimana mereka mengerjakan tugas serta merasa seperti mereka mendapatkan cara baru menyelesaikannya lebih cepat. Ini mengembangkan moral serta mengembangkan kinerja.

Karena para pemimpin ingin semua bagian organisasi terlibat dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan ketika pilihan mempengaruhi semua bagian organisasi. Bawahan diizinkan untuk bebas mengekspresikan tujuan mereka dan bekerja sama dengan pemimpin mereka. Berdasarkan temuan percakapan penulis dengan Bapak AB, kepala sekolah:

“Ada beberapa cara untuk menyelidiki konsep baru dan imajinatif, seperti meningkatkan pengetahuan seseorang dengan membaca, yang memberi seseorang kemampuan untuk menjadi kreatif dan beradaptasi dengan lingkungan dan kebutuhan siswa. Karena pengembangan gagasan yang menjadi milik guru, saya sebagai pemimpin selalu merespon dengan baik saran dan kritik mereka agar dapat memunculkan ide yang bisa memperkaya inovasi pembelajaran sehingga kinerja guru terlihat jelas”.(Wawancara, 20 Agustus 2024).

Prinsip tersebut mengklaim bahwa ada beberapa metode untuk menyelidiki konsep baru dan kreatif, seperti mengejar hasrat membaca untuk memperluas pengetahuan seseorang dan mengembangkan kreativitas, yang pada gilirannya menumbuhkan etos kerja yang kuat. Ibu SW memverifikasi ini dengan menyatakan:

“Kepala sekolah sering mendesak kita agar memperluas wawasan kita dengan membaca, berlatih, serta mencari ide-ide baru yang dapat meningkatkan efektivitas kita sebagai guru. Guru harus memberikan pengajaran yang berkualitas dengan memanfaatkan infrastruktur dan fasilitas yang tersedia agar kita dapat mengikuti kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi”.(Wawancara, 15 Agustus 2024).

Kinerja guru akan meningkat dan mereka dapat mengubah metode kerja mereka yang sudah ketinggalan zaman menjadi yang baru untuk menyelesaikan pekerjaan mereka sebagai pendidik jika administrator secara konsisten menawarkan bantuan dan kesempatan untuk mengeksplorasi ide-ide segar dan kreatif.



Gambar 4. 1 Rapat Guru SMA Negeri 1 Takalar

Bisa diambil kesimpulan jika Kepala sekolah berperan aktif didalam mendorong guru berpikir kritis, mengeksplorasi ide-ide baru, dan mengembangkan kreativitas dalam pengajaran. Stimulasi intelektual yang diterapkan kepala sekolah menciptakan lingkungan mendukung guru agar keluar dari zona nyaman dan mencari solusi inovatif dalam menghadapi tantangan pendidikan. Guru didorong untuk terbuka terhadap perubahan, mengadopsi teknologi baru, serta menerapkan strategi pembelajaran relevan dengan kebutuhan siswa. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pendekatan ini tidak hanya mengembangkan kemampuan guru didalam memecahkan masalah secara mandiri tetapi juga membantu mereka merasa lebih percaya diri untuk mengambil inisiatif dalam pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran.

B. Konsiderasi Individual

Prinsip harus menjadi pendengar yang sangat baik untuk membimbing stafnya. Atasan yang mendengarkan dengan baik akan membuat bawahannya merasa dihargai dan diperlakukan dengan penuh kasih sayang. Pekerjaan bawahan pasti akan menderita ketika berhadapan dengan masalah pribadi yang kompleks. Ketika menangani masalah ini, bawahan membutuhkan perhatian atasan serta panduan tentang cara menyelesaikannya. Ketika bawahan mengadopsi pola pikir ini, mereka akan merasa seperti anggota perusahaan yang

sejati dan bukan hanya karyawan yang melayani hanya untuk menerima upah atau pemeliharaan yang terhormat. Kemampuan untuk mendengarkan kebutuhan, minat, dan pendapat bawahannya adalah prasyarat bagi para pemimpin. Ini akan berdampak membuat bawahan kepala sekolah terpesona. berdasarkan hasil. Obrolan penulis dengan Pak AB adalah:

“Karena saya menganggap para guru di organisasi tempat saya bekerja seperti keluarga, saya selalu bersedia mendengarkan keluhan mereka dan bahkan masalah pribadi. Saya tidak mempersulit untuk berkomunikasi ketika hal-hal ini diungkapkan, dan saya menerimanya dengan tenang”. (Wawancara, 20 Agustus 2024)

Pernyataan itu diperkuat ibu SW, mengatakan jika “Memang, administrator adalah pendengar yang sangat baik yang secara konsisten mendengar keluhan kami para pendidik dan mengambil tindakan yang tepat”.

Dengan memperlakukan mereka menjadi pribadi utuh serta menghargai kepedulian mereka pada perusahaan, para pemimpin menunjukkan perhatian pribadi kepada bawahan mereka. Saat mengatasi masalah ini, bawahan membutuhkan fokus atasan dan bimbingan tentang cara menyelesaikannya. Pemimpin harus dapat mendengarkan kebutuhan, minat, dan pendapat pengikut mereka. Ini akan berdampak membuat bawahan kepala sekolah terpesona.

Berikut ini adalah temuan dari wawancara penulis dengan Bapak AB:

“Karena saya percaya bahwa instruktur adalah anggota keluarga saya yang harus saya dukung, saya selalu bersedia mendengarkan keluhan mereka, bahkan jika itu adalah masalah pribadi yang mereka hadapi. Saya juga tidak mempersulit untuk berkomunikasi melalui kekhawatiran apa pun yang saya terima dengan hati terbuka”.(Wawancara, 20 Agustus 2024).

Hal ini diperkuat dari Bapak MB selaku guru PPKn yakni :“ Memang, prinsip mendengarkan dengan sangat baik. Dia secara konsisten mendengar keluhan guru kami dan menyelidikinya”.(Wawancara, 15 Agustus 2024).

Temuan wawancara menunjukkan bahwa, dalam kapasitasnya sebagai pemimpin, kepala sekolah SMA Negeri 1 Takalar berupaya mempertimbangkan kebutuhan, minat, dan masalah yang dihadapi para guru.

Dapat disimpulkan jika Kepala sekolah menunjukkan perhatian personal pada kebutuhan dan perkembangan individu setiap guru. Kepala sekolah di SMA Negeri 1 Takalar memberi dukungan secara emosional serta profesional kepada guru, baik dari dialog personal, pelatihan, maupun pemberian kesempatan untuk meningkatkan kompetensi. Perhatian ini

menciptakan rasa dihargai dan diperhatikan, yang berdampak positif terhadap kepuasan kerja guru. Dengan memberikan ruang bagi guru untuk mengembangkan potensi mereka, kepala sekolah membantu menciptakan suasana kerja inklusif serta suportif. Guru merasa didukung secara personal cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk berkontribusi dalam peningkatan kualitas pembelajaran dan manajemen sekolah.

berkontribusi dalam peningkatan kualitas pembelajaran dan manajemen sekolah.

A. Motivasi Inspirasional

Prinsip ini harus menjadi contoh yang baik bagi instruktur karena ini akan menginspirasi mereka untuk mengikuti jejak kepala sekolah. Menurut temuan wawancara Bapak AB, dia menyatakan bahwa:

“Ya, saya selalu menghargai disiplin dengan segera datang ke sekolah. Hal ini dimaksudkan agar dengan rutin tepat waktu, meskipun sudah terlambat, saya akan mendorong instruktur untuk tepat waktu. Saya memeriksa ini dengan wakil saya, staf administrasi, dan guru lainnya”. (Wawancara, 20 Agustus 2024).

Selain itu, Bapak AS, wakil kepala sekolah, menyatakan hal ini:

“Sebagai wakil kepala sekolah jurusan kurikulum, menjadi tanggung jawab saya untuk melaporkan proporsi guru yang jauh dari PBM, sehingga prinsipnya cukup ketat dalam disiplinnya, terutama dalam hal kehadiran. Dia selalu datang sebelum bel berbunyi, dan bahkan jika dia terlambat, dia selalu mengkonfirmasi dengan saya”.(Wawancara, 20 Agustus 2024).

Hal itu bisa diperkuat ibu SW “Memang, kepala. Dia mengkonfirmasi penundaan dengan instruktur lain atau personel administrasi, tetapi sekolah selalu tepat waktu”. Ini juga berlaku untuk perhatian konstan kepala sekolah terhadap kerapian. Kepala sekolah diwajibkan oleh peraturan sekolah untuk mengenakan seragam setiap saat. Selain itu, kepala sekolah secara konsisten mengingatkan atau menghukum instruktur yang terlambat dan tidak menjaga ruang kelas mereka tetap rapi. Pernyataan yang dibuat oleh Ibu Surya Wati, seorang pendidik Indonesia, mendukung hal ini, khususnya:

“Memang, kepala sekolah selalu memberikan contoh yang baik dengan tepat waktu, sehingga dia akan menelepon dan memarahi setiap guru yang terlambat atau tidak menjaga ruang kelas mereka tetap rapi. Tidak ada hukuman berat yang dikenakan; tindak lanjutnya hanya terdiri dari panggilan dan teguran. Namun, itu

membuat kita bawahan merasa diurus” (Wawancara, 20 Agustus 2024).

Hal sesuai dengan disampaikan bapak DR sebagai satpam yakni :

“Karena dia terus-menerus berjalan di sekitar sekolah sebelum bel berbunyi, kepala sekolah adalah orang yang sangat disiplin yang menemukan waktu setiap pagi untuk berdiri di depan gerbang bersama kami penjaga keamanan untuk mengawasi siswa, meskipun hanya untuk jangka waktu yang singkat”.

Ditegaskan pula dari bapak CK yaitu:

“Sebagai ketua subbagian administrasi, beliau terus-menerus mengingatkan saya bahwa adalah tanggung jawab kita untuk membunyikan lonceng di bagian administrasi pada pukul 7:00 WIB pada hari Senin dan 7:00 WIB pada hari Selasa sampai Jumat”.

Hasil wawancara penulis dengan kepala sekolah SMA Negeri 1 Takalar dalam hal bagaimana mendorong pendidik untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih efektif, yakni “Sebelum menginspirasi instruktur, saya menginspirasi diri saya sendiri dan memberi mereka bimbingan yang bermanfaat tentang cara melakukan pekerjaan mereka sebaik mungkin”.

Prinsip sekolah transformatif harus dapat memimpin dengan memberi contoh bagi semua orang di komunitas sekolah. Untuk menjadi panutan bagi guru, seorang pemimpin perlu bisa memimpin dirinya sendiri sebelum dia dapat memimpin orang lain. Dia juga harus bertanggung jawab dan berdedikasi baik secara pribadi maupun profesional. Dari sisi disiplin kehadiran, ia selalu berusaha untuk datang sebelum bel pertama, yakni pukul 7.00 WIB pada hari Senin, serta sebelum pukul 07.25 WIB pada hari Selasa hingga Jumat, serta sebelum dimulainya kegiatan belajar mengajar. Disiplin selalu digunakan hingga saat ini. Bawahan, terutama guru, akan terpengaruh dengan tidak langsung oleh kedatangan kepala sekolah yang tepat waktu. Guru pun didorong datang ke sekolah tepat waktu, yang masih. Beberapa guru terlambat dan berantakan, oleh karena itu dapat dikatakan bahwa prinsip tersebut dapat memberi contoh baik bagi guru didalam hal mengembangkan disiplin kerja. Jika masih ada guru yang melanggar aturan, kepala sekolah harus dihubungi.

Membangun komunikasi yang efektif juga merupakan jenis motivasi yang menginspirasi. Kepemimpinan komunikasi yang efektif sangat penting untuk mendorong kolaborasi, memahami, dan menginspirasi bawahan. Tujuan seorang pemimpin yang menggunakan keterampilan ini adalah untuk menginspirasi pengikut untuk berpartisipasi dan memberikan bimbingan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin bertindak dengan

mendorong dan menginspirasi bawahan dari perilaku kepemimpinan sangat baik. Melalui temuan wawancara bersama kepala sekolah, Bapak AB:

“Untuk menginspirasi instruktur saya, pertama-tama saya memberikan contoh disiplin dengan tepat waktu dan terawat, dan pada akhirnya saya berharap bawahan saya akan dapat mengikutinya. Penonton berfungsi sebagai panutan dan fokus perhatian siswa”.(Wawancara, 20 Agustus 2024).

Selain itu, Bapak HAS, wakil kepala sekolah, menyatakan hal ini:

“Sebagai wakil kepala sekolah jurusan kurikulum, menjadi tanggung jawab saya untuk melaporkan proporsi guru yang jauh dari PBM, sehingga prinsipnya cukup ketat dalam disiplinnya, terutama dalam hal kehadiran. Dia selalu datang sebelum bel berbunyi, dan bahkan jika dia terlambat, dia selalu mengkonfirmasi dengan saya”.(Wawancara, 20 Agustus 2024).

Sebagai contoh yang baik bagi semua orang di komunitas sekolah, administrator yang memberikan peran perubahan harus bekerja untuk menginspirasi para guru untuk melakukan pekerjaan mereka sebaik mungkin.

Seperti disebutkan, kepala sekolah juga perlu memberi kesempatan kepada guru agar menjadi lebih kompeten dengan mengirimkan perwakilan guru mengikuti pelatihan. Ini akan membantu guru menjadi lebih mahir dalam mengajar siswa menggunakan situasi dan metode baru serta kreatif yang bisa membantu organisasi mencapai tujuannya. Hasil wawancara kepala sekolah bapak AB, mengatakan jika: “Saya tidak mengesampingkan gagasan guru yang mengambil bagian dalam latihan pelatihan yang dapat membantu mereka menjadi lebih kompeten; Yang penting adalah latihan ini dapat membantu mereka tampil lebih baik”.

Ibu SW juga mengatakan ini:

“Kepala sekolah sering memberi kesempatan serta dorongan kepada guru agar mengikuti pelatihan yang bisa membantu mereka menjadi lebih kompeten; Yang penting adalah bahwa kegiatan tersebut bermanfaat dalam meningkatkan kinerja guru, serta kadang-kadang dia menyarankan agar kita guru melanjutkan pendidikan tinggi” (Wawancara, 15 Agustus 2024).

Pendidik lain, Pak MT, seorang instruktur PPKn, juga membuat pernyataan ini:

“Guru didorong untuk menempuh pendidikan tinggi, yaitu S2, selain mengikuti pelatihan. Kursus-kursus ini dirancang untuk membantu mereka secara pribadi dan

cara yang menggugah semangat dan membangun rasa percaya diri guru dalam berkontribusi terhadap pencapaian tujuan tersebut. Motivasi inspirasional ini membantu menciptakan suasana kerja harmonis serta kolaboratif, di mana guru merasa bahwa peran mereka sangat penting dalam kesuksesan pendidikan. Guru menjadi lebih antusias dalam mengembangkan pembelajaran, menciptakan inovasi, dan terlibat aktif dalam berbagai kegiatan sekolah. Motivasi ini juga memperkuat rasa memiliki (*sense of belonging*) guru terhadap sekolah.

C. Pengaruh Idealis

Komponen kunci dalam mengelola organisasi adalah kepemimpinan. Pemimpin karismatik adalah salah satu subjek persuasi yang sempurna. Anggota atau bawahan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan karismatik. Ini adalah hasil dari kekaguman anggota terhadap pemimpin. Kepercayaan diri, pengetahuan, atau kontribusi pemimpin adalah sumber pemujaan. Karisma yang dipancarkan oleh pemimpin akan membujuk para anggota untuk mengikuti tanpa dipaksa, memastikan bahwa para pengikut melakukan apa yang diperintahkan oleh pemimpin. Menurut temuan percakapan dengan kepala sekolah, Bapak AB:

“Saya sering menyertakan warga sekolah dalam perencanaan program kegiatan sekolah, termasuk kepala staf administrasi, guru, wakil kepala sekolah kurikulum, kesiswaan, dan departemen sarana dan prasarana. Setiap orang yang berpartisipasi memiliki kesempatan untuk menyuarakan pemikiran mereka tentang program kegiatan sekolah” (Wawancara, 20 Agustus 2024)

Hal tersebut bisa diperkuat Ibu Surya Wati “Memang, administrator sekolah selalu menyertakan penghuni sekolah dalam musyawarah yang terlibat dalam pembuatan program sekolah”. Wakil kepala sekolah divisi kurikulum, Bapak AS, mengungkapkan bahwa tidak ada tantangan dalam membuat program kegiatan sekolah karena prinsip tersebut terus-menerus melibatkan penghuni sekolah:

“Saat membuat program kegiatan sekolah, kepala sekolah selalu bekerja dengan staf administrasi kami di SMA Negeri 1 Takalar sebelumnya untuk memastikan bahwa informasi yang dibahas dalam pertemuan tentang kegiatan sekolah koheren dan sejalan”.(Wawancara, 20 Agustus 2024)

Berdasarkan temuan wawancara tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa prinsip tersebut selalu berkonsultasi dengan civitas sekolah ketika membuat program kegiatan sekolah dan terlebih dahulu berkoordinasi dengan tim administrasi melalui pertemuan wakil kepala sekolah. Para pemimpin ini menunjukkan visi, keterampilan, dan pengetahuan mereka selain

mengambil tindakan yang mengutamakan kebutuhan organisasi daripada kebutuhan mereka sendiri. Hal ini ditunjukkan oleh temuan wawancara dengan Bapak AB, yang mengatakan:

“Dalam akting saya, saya selalu mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan saya sendiri. Saya menunjukkan bahwa, dalam hal masalah pribadi, saya selalu mengutamakan kehadiran sekolah, bahkan jika itu hanya sementara, dan kemudian saya membuat alasan untuk kepentingan saya sendiri. Seorang guru, misalnya, memaafkan saya dari pesta karena saya ingin pergi ke pesta saudara kandung, atau sesuatu yang serupa, yang tidak saya sukai. Dia harus tiba di sekolah terlebih dahulu, dan kemudian dia meminta maaf untuk masalah pribadi” (Wawancara, 20 Agustus 2024).

Hal itu dikatakan Ibu SW:

“Memang, prinsip tersebut terus-menerus menempatkan kepentingan organisasi di atas kepentingannya sendiri. Dia secara konsisten menunjukkan bahwa, ketika menyangkut masalah pribadinya, dia selalu mengutamakan kehadiran sekolah, bahkan jika itu hanya sementara, dan kemudian memaafkan dirinya sendiri untuk kepentingannya sendiri. Contohnya adalah seorang guru yang mengutip kekhawatiran pribadinya sebagai alasan untuk melewatkan kelas. Misalnya, ketika seorang guru meminta maaf untuk menghadiri pesta saudara kandung sesuatu yang tidak dia sukai prinsip itu menyarankan bahwa, dalam kasus seperti itu, kita harus pergi ke sekolah terlebih dahulu dan kemudian membiarkannya mengurus urusan pribadinya” (Wawancara, 21 Desember 2020, pukul 10.30 Wib).

Hal itu pun dibenarkan guru lain yakni ibu MU guru PPKn :

“Memang benar bahwa kepala sekolah tidak suka ketika bawahan memprioritaskan masalah pribadi mereka daripada yang berhubungan dengan sekolah. Misalnya, saya pernah ingin memaafkan diri untuk menghadiri pertemuan keluarga, tetapi saya tidak diberikan izin karena Pinomat tiba di sekolah lebih dulu untuk

menyampaikan tugas yang akan dijelaskan kepada siswa baru” (Wawancara 20 Agustus 2024).

Dengan mendorong pengikut untuk melihat masalah lama dalam cahaya yang segar dan positif dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan kelompok, pemimpin transformasional menginspirasi pengikut untuk menempatkan kebutuhan organisasi di atas kebutuhan mereka sendiri. Mereka juga memiliki dampak yang lebih besar pada pengikut mereka.

Guru yang memiliki jenis kepemimpinan ini mampu menempatkan pekerjaan atau organisasi di atas kepentingan mereka sendiri. agar efektivitas guru dapat terus berlanjut tanpa terhalang oleh kegiatan ekstrakurikuler. Untuk memenuhi tanggung jawabnya sebagai pemimpin, prinsip harus dapat mencontohkan perilaku yang menginspirasi rasa hormat terhadap guru, mendorong timnya, dan menunjukkan rasa hormat kepada mereka. Selain itu, pemimpin harus mengakui bahwa mereka adalah bagian dari organisasi secara keseluruhan dan tidak dipandang sebagai otoritas tertinggi.

Hasil wawancara bapak AB:

“Sebagai bagian dari pekerjaan saya, saya harus dapat menunjukkan perilaku yang membuat bawahan saya menghormati saya. dengan secara konsisten mendesak bawahan untuk berkolaborasi demi kemajuan sekolah. Setiap tahun, murid-murid kami lulus dengan nilai sempurna, membuktikan hal ini. Sekolah umum ini telah menerima peringkat akreditasi "A" dan sering memenangkan berbagai penghargaan di tingkat lokal, nasional, dan kecamatan. Sekolah ini sangat disukai di Takalar, menarik banyak perhatian setiap tahun dan banyak” (Wawancara, 20 Agustus)

Pernyataan ini diperkuat ibu SW :

“Memang, kepala sekolah telah menunjukkan perilaku dalam tugasnya yang bisa menginspirasi rasa hormat terhadap bawahannya. Dalam kegiatannya sehari-hari, kepala sekolah terus-menerus mengembangkan para guru agar selalu bekerja sama untuk memajukan sekolah, sebagaimana dibuktikan dengan fakta bahwa setiap tahun siswa menerima nilai sempurna dan minatnya secara konsisten tinggi”.(Wawancara, 15 Agustus 2024)

Sebagai administrator sekolah, Anda harus dapat memberikan contoh perilaku sopan bagi staf Anda dan terus-menerus mengingatkan mereka untuk berkolaborasi dalam semua kegiatan yang berhubungan dengan sekolah untuk memajukan sekolah. Semoga dengan kerja

Nurfadhilah M., Muh Ardiansyah, Hasan

sama yang kuat, pertumbuhan sekolah akan terus tumbuh setiap tahunnya. Untuk mendapatkan rasa hormat dari bawahannya, prinsip tersebut tidak hanya mengingatkan mereka tetapi juga mencontohkan perilaku yang sangat baik.

Menurut temuan wawancara dengan Mr. AB, prinsipal transformasional bekerja untuk mencapai tujuan mereka dengan terus menimbang implikasi moral dan etika dari setiap pilihan yang mereka buat. Pengaruhnya harus dihormati, dipercaya, dan dihargai, dan para pengikutnya berusaha untuk terhubung dengannya:

“Ketika orang tua melakukannya dengan baik, saya biasanya memberi tahu bawahan saya bahwa saya tidak akan berpikir dua kali untuk memberi mereka lebih banyak pekerjaan, selama mereka menerima honorarium sehingga mereka dapat meningkatkan gaji mereka. Mengawasi kegiatan ekstrakurikuler adalah contoh tugas tambahan. Saya menepati janji saya dan memberikan pekerjaan ekstra kepada instruktur yang melakukannya dengan baik, yang seharusnya mendorong guru lain untuk tampil baik juga. Saya tidak ingin bawahan saya berhenti mempercayai saya”.(Wawancara 20 Agustus 2024)

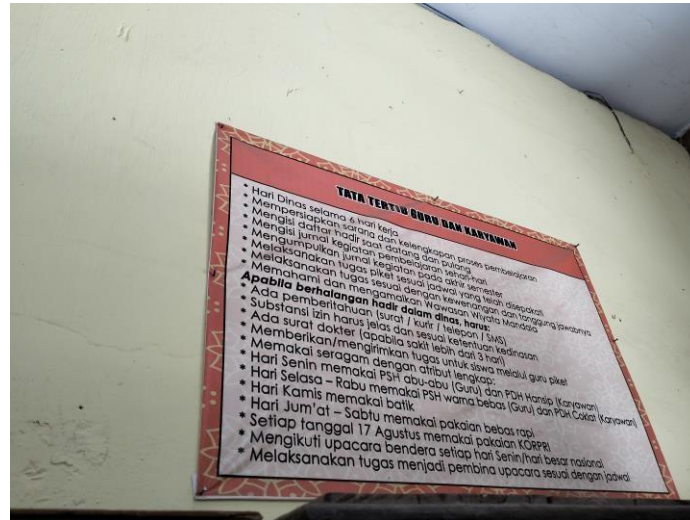
Hasil wawancara dengan kepala sekolah dipertegas oleh ibu SW :

“Memang, kepala sekolah terus memenuhi janjinya untuk memberi penghargaan kepada guru yang berkinerja baik dengan menugaskan mereka pekerjaan tambahan sebagai pelatih untuk salah satu organisasi yang pengaruhnya dapat menaikkan gaji mereka”. (Wawancara 15 Agustus 2024)

Hal ini diperkuat bapak MT :

“Sebagai guru yang diberi tanggung jawab tambahan untuk melatih acara ekstrakurikuler PMR, saya merasakan dukungan materi dari kepala sekolah berupa uang yang lebih banyak, dan saya sangat mengapresiasi dia karena telah memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi baik”.(Wawancara, 15 Agustus 2024).

Mereka mungkin memberi bawahan rasa percaya diri dengan memberi mereka tugas dan tanggung jawab. Pemimpin harus memberikan tugas kepada bawahannya agar menjadi pemimpin yang baik. Oleh karena itu, kepemimpinan organisasi mencakup seluruh prosedur serta hasil dimana mungkin menghasilkan penciptaan serta pencapaian tujuan organisasi, seperti komunikasi yang efektif dan keterlibatan bawahan.



Gambar 4. 3 Tata Tertib SMA Negeri 1 Takalar

Pembahasan

a. Komponen Stimulasi Intelektual

Stimulasi Intelektual adalah komponen kepemimpinan transformasional dimana bertujuan untuk menginspirasi individu agar berpikir kritis dan kreatif dalam menyelesaikan masalah. Menurut Bass dan Avolio (1994), stimulasi intelektual mengacu terhadap kemampuan seorang pemimpin agar menantang asumsi-asumsi yang ada, mendorong adanya pemikiran baru, dan memfasilitasi diskusi yang memungkinkan terjadinya inovasi. Pemimpin dimana menerapkan stimulasi intelektual bukan hanya memberikan solusi sudah ada, tetapi mengajak individu dalam organisasi agar menemukan alternatif-alternatif baru yang lebih efektif.

Yuksl (2013) menambahkan bahwa melalui stimulasi intelektual, pemimpin memotivasi bawahan untuk melihat masalah dari banyak sudut pandang serta berani mengambil risiko dalam mencari solusi yang kreatif. Ini sesuai hasil penelitian dimana menyatakan jika stimulasi intelektual dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran. Dalam konteks pendidikan, guru menggunakan strategi stimulasi intelektual akan menantang peserta didik untuk berpikir secara mendalam, mengajukan pertanyaan yang menstimulasi pemikiran kritis, serta mendorong mereka untuk terlibat dalam diskusi yang

konstruktif. Dengan demikian, komponen ini menjadi penting dalam upaya mengembangkan kemampuan berpikir tingkat tinggi pada siswa.

Menurut temuan penelitian, kepala sekolah SMA Negeri 1 Takalar sudah mampu bertindak kreatif dan inovatif dari skenario sebelumnya dengan metode baru untuk mempercepat tanggung jawab guru dengan melibatkan semua pemangku kepentingan dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Di sini, kepala sekolah SMA Negeri 1 Takalar telah memberikan ide-ide segar dan imajinatif, memungkinkan mereka untuk bebas menginspirasi satu sama lain, berbagi ide, dan bekerja sama untuk memecahkan kesulitan di antara mereka sendiri demi kemajuan semua orang. Dalam perjalanan tanggung jawab transformatifnya sebagai administrator sekolah, ia berfungsi sebagai jawaban yang baik untuk masalah yang dihadapi anggota staf dan instruktur. Administrator tidak selalu perlu terlibat dalam penyelesaian semua masalah yang dihadapi guru. Karena asas tidak dapat melihat setiap kelas yang saat ini sedang berlangsung, seorang wali kelas, misalnya, lebih sadar akan keadaan dan masalah di kelasnya daripada kepala sekolah.

Dorong bawahan untuk melakukan hal yang sama karena kepala sekolah terbuka terhadap ide-ide segar. mengevaluasi kembali metode mereka untuk menyelesaikan tugas dan percaya bahwa mereka menemukan cara baru untuk bekerja untuk melakukannya lebih cepat untuk meningkatkan moral dan meningkatkan kinerja.

Selain itu, seorang pemimpin harus kuat secara intelektual untuk memotivasi instruktur untuk meningkatkan permainan mereka. Tugas memotivasi bawahan, khususnya guru, sangat penting karena mereka membutuhkan pendampingan untuk membantu mereka mengatasi kendala dalam proses pembelajaran. Selain itu, mendorong guru untuk bereksperimen dengan sistem baru sangat penting selain memberikan bantuan teknis untuk mengatasi masalah dalam pengembangan pembelajaran. Untuk memberikan informasi yang lebih baik kepada siswa, kepala sekolah SMA Negeri 1 Takalar bertujuan untuk memberikan kebebasan kepada guru untuk terinspirasi dan bekerja sama untuk mengkomunikasikan ide-ide baru yang kreatif dan inovatif dalam metode pengajaran. Hal ini dilakukan dengan memanfaatkan sarana dan prasarana serta gaya mengajar yang baru.

Guru dapat membuat sumber belajar yang memenuhi persyaratan siswa dan lingkungan jika mereka diberi kebebasan dan kesempatan untuk terlibat dalam pelatihan yang mendorong kreativitas dan inovasi. Agar kinerja guru dapat maju dari paradigma yang sudah ketinggalan zaman dengan cara yang segar dan kreatif yang relevan dengan perkembangan

zaman. Misalnya, pendidik saat ini dapat membuat film pembelajaran, presentasi PowerPoint, dan slide yang lebih menarik dan mumpuni yang mudah diterima siswa.

b. Komponen Konsiderasi Individual

Konsiderasi Individual merupakan salah satu komponen penting dalam kepemimpinan transformasional yang berfokus pada perhatian pemimpin terhadap kebutuhan, perasaan, dan perkembangan pribadi setiap anggota tim. Menurut Bass dan Avolio (1994), konsiderasi individual mengacu pada perilaku pemimpin yang menunjukkan kepedulian serta perhatian secara personal terhadap bawahan, dengan mendukung pengembangan individu melalui pelatihan dan pembinaan yang disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing. Pemimpin yang menerapkan konsiderasi individual biasanya bertindak sebagai mentor atau pelatih, memberikan umpan balik konstruktif, dan menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan personal serta profesional.

Yukl (2013) menambahkan bahwa pemimpin yang memperlihatkan konsiderasi individual mampu mengenali potensi setiap anggota tim, memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan, serta menghargai perbedaan individu dalam cara belajar dan bekerja. Hal ini menciptakan hubungan yang lebih erat antara pemimpin dan bawahan, meningkatkan motivasi, serta memunculkan rasa percaya diri dan keterlibatan yang lebih besar dalam organisasi. Dalam konteks pendidikan, penerapan konsiderasi individual oleh guru dapat membantu mengenali kebutuhan belajar setiap peserta didik, menyesuaikan metode pengajaran yang sesuai, dan memberikan bimbingan yang personal sehingga mendukung pencapaian tujuan pembelajaran secara optimal.

Dengan bertindak sebagai pelatih atau mentor, pemimpin transformasional memperhatikan kebutuhan orang-orang untuk membantu mereka mencapai dan berkembang. Guru yang membutuhkan perhatian dan pemecahan masalah sudah bisa mendapatkan telinga simpatik dari kepala sekolah SMA Negeri 1 Takalar.

Akibatnya, bawahan yang mengalami kesulitan akan diberikan perhatian khusus, merasa menjadi bagian dari organisasi, dan mengembangkan rasa kekaguman terhadap kepala sekolah. Guru kemudian akan dapat meniru tindakan kepala sekolah dan menggunakannya untuk membantu siswa yang berjuang di rumah dan di sekolah. Agar instruktur dapat mendorong dan membimbing anak-anak di rumah selain mendidik, mereka dapat mengambil posisi sebagai orang tua. Menurut temuan penelitian, kepala sekolah SMA Negeri 1 Takalar telah bekerja untuk meningkatkan kinerja guru dengan berusaha untuk bersikap transparan

dalam menangani masalah organisasi dan pribadi dan dengan membantu keluhan dan masalah yang dibawa ke perhatian sekolah. Dengan pola pikir ini, karyawan yang berurusan dengan masalah pribadi akan benar-benar bergabung dengan perusahaan dan bukan hanya menjadi karyawan yang menerima upah atau tunjangan yang terhormat.

Menurut temuan penelitian, kepala sekolah SMA Negeri 1 Takalar telah bekerja untuk meningkatkan kinerja guru dengan berusaha untuk bersikap transparan dalam menangani masalah organisasi dan pribadi dan dengan membantu keluhan dan masalah yang dibawa ke perhatian sekolah. Dengan pola pikir ini, karyawan yang berurusan dengan masalah pribadi akan benar-benar bergabung dengan perusahaan dan bukan hanya menjadi karyawan yang menerima upah atau tunjangan yang terhormat.

c. Komponen Motivasi Inspirasional

Motivasi Inspirasional merupakan salah satu komponen kunci dalam kepemimpinan transformasional yang berfokus terhadap kemampuan pemimpin menginspirasi serta memotivasi anggota tim melalui visi jelas serta tujuan menginspirasi. Bass dan Riggio (2006) menjelaskan bahwa motivasi inspirasional melibatkan komunikasi visi yang menantang dan bermakna kepada anggota organisasi, sehingga mereka merasa termotivasi dan antusias dalam mencapai tujuan bersama. Pemimpin dengan motivasi inspirasional mampu menyampaikan harapan yang tinggi, memberikan dorongan positif, serta menumbuhkan rasa optimisme di antara anggota tim.

Menurut Northouse (2019), pemimpin yang menerapkan motivasi inspirasional sering menggunakan komunikasi yang bersemangat dan memotivasi untuk membangkitkan semangat kolektif dan menggerakkan anggota tim menuju perubahan positif. Hal ini menciptakan lingkungan yang penuh semangat, di mana anggota tim merasa dihargai dan didorong untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Dalam konteks pendidikan, penerapan motivasi inspirasional oleh guru dapat mendorong peserta didik untuk lebih percaya diri, meningkatkan motivasi belajar, serta mencapai hasil yang lebih baik. Guru yang menggunakan pendekatan ini akan menyampaikan harapan yang tinggi, memberikan dukungan emosional, dan menginspirasi peserta didik untuk mengejar prestasi akademik yang lebih tinggi melalui visi dan tujuan pembelajaran yang jelas.

Bagi seluruh anggota komunitas sekolah, terutama para instruktur yang nantinya akan ditiru oleh anak-anaknya, kepala sekolah SMA Negeri 1 Takalar telah memberikan contoh positif. Kedisiplinan waktu dapat ditunjukkan dengan tiba sebelum bel pertama yang berbunyi

pada pukul 7:00 WIB pada hari Senin, dan tiba sebelum pukul 7:30 WIB pada hari Selasa hingga Jumat, serta sebelum dimulainya kegiatan belajar mengajar. Dari segi disiplin, hal itu juga telah diterapkan hingga saat ini. Selain itu, penampilan kepala sekolah yang terawat telah menjadi model bagi stafnya. Sebelum menyemangati bawahannya, ia menyemangati dirinya sendiri agar instruktur dapat melakukan pekerjaannya sebaik mungkin. Dia melakukan upaya ini untuk membantu semua penghuni sekolah menjadi individu yang disiplin dan menjaga ketertiban dan lingkungan.

Kepala sekolah SMA Negeri 1 Takalar menawarkan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan kemahiran mereka dengan mengirim perwakilan guru untuk mengambil bagian dalam kegiatan pelatihan seperti perencanaan pelajaran, modul pengajaran, dan membuat materi pembelajaran yang dapat memfasilitasi proses belajar mengajar, seperti presentasi powerpoint, slide, dan video terkait pembelajaran. Oleh karena itu, pelatihan kepala sekolah dapat meningkatkan kemampuan guru untuk mengajar anak-anak menggunakan pendekatan dan skenario yang segar, kreatif, dan unik yang dapat membantu organisasi mencapai tujuannya. Instruksi yang akan diberikan kepada siswa dan melakukan prosedur penilaian untuk mengamati hasil yang dicapai siswa itu sendiri. Oleh karena itu, dengan perencanaan yang tepat, kinerja guru dapat diimplementasikan sebaik mungkin.

Dengan mengirimkan perwakilan guru untuk mengikuti pelatihan, kepala sekolah SMA Negeri 1 Takalar berharap dapat menginspirasi guru untuk menjadi panutan yang baik bagi semua anggota komunitas sekolah dan memberi mereka kesempatan untuk menjadi lebih kompeten. Diharapkan guru yang menyelesaikan pelatihan dapat berbagi ilmunya dengan guru yang tidak, meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan.

Untuk membantu guru lebih mendukung kemajuan sekolah, kepala sekolah juga menawarkan kesempatan dan motivasi untuk melanjutkan pendidikan tinggi, khususnya S2, yang bertujuan untuk mendukung jenjang karir yang dapat diterapkan tepat sasaran selain bersifat pribadi. Demikian pula, meskipun komunikasi dapat berjalan dengan baik cara, prinsip SMA Negeri 2 Pematangsiantar berusaha membangun hubungan yang kuat dengan bawahan. Kepala sekolah melakukan semua ini untuk memastikan bahwa tidak ada kesalahpahaman dan bahwa masalah diselesaikan dengan cepat.

d. Komponen Pengaruh Idealis

Pengaruh Idealis atau sering disebut sebagai karisma, merupakan salah satu komponen inti dari kepemimpinan transformasional yang berfokus pada kemampuan pemimpin untuk

menjadi teladan yang dikagumi dan dihormati oleh anggota tim. Menurut Bass dan Avolio (1994), pengaruh idealis mencerminkan perilaku pemimpin yang menunjukkan integritas, prinsip moral yang kuat, serta konsistensi dalam tindakan dan kata-kata. Pemimpin dengan pengaruh idealis biasanya memiliki visi yang jelas dan mampu mengomunikasikannya dengan cara yang memotivasi orang lain, sehingga mereka menjadi panutan bagi anggota tim.

Northouse (2019) menambahkan bahwa pemimpin dengan pengaruh idealis tidak hanya menekankan nilai-nilai moral dan etika, tetapi juga menunjukkan empati dan kepercayaan yang tinggi kepada bawahannya. Dengan menunjukkan komitmen terhadap nilai-nilai tersebut, pemimpin mampu membangun kepercayaan yang kuat dan menciptakan ikatan emosional dengan anggota tim. Dalam konteks pendidikan, seorang guru yang menerapkan pengaruh idealis dapat menjadi model bagi peserta didik dalam hal etika, kedisiplinan, dan tanggung jawab, sehingga menciptakan lingkungan belajar yang positif dan memotivasi siswa untuk mengikuti jejak yang baik. Pengaruh idealis juga membuat peserta didik merasa lebih percaya dan termotivasi untuk mencapai tujuan pembelajaran, karena mereka melihat sosok guru sebagai pemimpin yang jujur dan berintegritas.

Dengan memprioritaskan kepentingan organisasi daripada kepentingannya sendiri, kepala sekolah SMA Negeri 1 Takalar secara konsisten menunjukkan bahwa, ketika menyangkut urusan pribadi, ia selalu datang ke sekolah terlebih dahulu, meskipun hanya sebentar, dan kemudian memaafkan dirinya sendiri untuk kepentingannya sendiri. Aspek yang paling dibenci dari penghuni sekolah adalah preferensi mereka untuk masalah pribadi daripada yang berhubungan dengan sekolah. Karena dampak idealis ini, instruktur mengagumi prinsip dan ingin mengikuti jejaknya dengan menempatkan kepentingan mereka sendiri di atas kepentingan organisasi. Oleh karena itu, tidak ada yang dapat menghalangi kinerja guru, seperti masalah pribadi di luar sekolah.

Selain itu, kepala sekolah SMA Negeri 1 Takalar selalu mengikutsertakan warga sekolah dalam membuat program kegiatan sekolah. Ini memastikan bahwa para pengikut akan mengikuti instruksi pemimpin dengan jujur dan alami tanpa dipaksa untuk melakukannya. Hal ini disebabkan oleh karisma dan kekaguman yang dihasilkan dari keyakinan pemimpin kepada para pengikutnya untuk ikut membuat program kegiatan sekolah. Ketika bawahan terlibat, mereka akan benar-benar merasa seperti mereka menjadi bagian dari perusahaan dan mengambil kepemilikan atas pekerjaan mereka, yang akan membuat mereka lebih bertanggung jawab.

Di bawah arahnya, kepala sekolah SMA Negeri 1 Takalar telah menginspirasi guru dan personel sekolah lainnya untuk menghormatinya dengan memberikan contoh perilaku yang tepat. Dengan terus-menerus terbuka untuk bekerja sama untuk berkembang. sekolah. Efek dari kolaborasi kepala sekolah dengan guru dalam meningkatkan kompetensi profesional mereka jelas, seperti yang terlihat dari tingkat kelulusan tahunan 100% siswa, skor akreditasi A mereka, dan partisipasi mereka yang sering dalam kejuaraan kota dan nasional. Selain itu, sekolah ini sangat disukai di Takalar dan menarik banyak perhatian setiap tahun. Dalam hal ini, tampaknya instruktur SMA Negeri 1 Takalar telah melakukan pekerjaan yang sangat baik dalam mengajar dan membimbing murid- murid mereka untuk menjadi anggota yang layak dari generasi mendatang yang dapat membawa kehormatan bagi sekolah.

Selain itu, dengan memenuhi janji bahwa guru yang berprestasi baik akan diberikan tanggung jawab ekstra, seperti pembinaan kegiatan ekstrakurikuler, yang disertai dengan honorarium yang dapat meningkatkan pendapatan guru di atas gaji pokoknya, kepala sekolah SMA Negeri 1 Takalar telah mampu mendapatkan kepercayaan dari fakultas. Memberikan tugas dan tanggung jawab kepada bawahan membuat mereka merasa dipercaya dan dapat menginspirasi pendidik lain untuk lebih meningkatkan kinerja setiap guru.

Saat membuat program kegiatan sekolah, kepala sekolah SMA Negeri 1 Takalar bertujuan untuk menyertakan dan memberikan kesempatan kepada warga sekolah untuk menyuarakan ide-ide mereka dan bekerja sebelumnya dengan tim manajemen sehingga informasi yang disampaikan pada pertemuan tersebut koheren dan sejalan.

Kapasitas untuk menempatkan kepentingan organisasi di atas kepentingan sendiri adalah tanda visi. Prinsip SMA Negeri 1 Takalar mencoba menunjukkan bahwa kepentingan organisasi selalu diutamakan dalam urusan pribadi. Dengan senantiasa mengajak bawahan untuk berkolaborasi dalam rangka memajukan sekolah, ketua SMA Negeri 1 Takalar bertujuan untuk memberikan contoh perilaku yang dapat menginspirasi rasa hormat dari mereka. Selain itu, dalam upaya membangun kepercayaan guru, kepala sekolah SMA Negeri 1 Takalar mencoba memberikan lebih banyak pekerjaan kepada guru yang berprestasi baik; Tugas tambahan ini akan menaikkan honorarium atau kompensasi guru.

Sebuah organisasi didalam mengembangkan kinerja guru menuntut gaya kepemimpinan transformasional dari administrator sekolah. Dengan menggunakan kriteria kepemimpinan transformasional berikut, kepala sekolah SMA Negeri 1 Takalar meningkatkan kinerja guru sebagai bagian dari tanggung jawabnya sebagai prinsip transformatif:

Bisa diambil kesimpulan jika Kepala sekolah menjalankan peran kepemimpinan dengan pengaruh ideal mampu menjadi panutan bagi guru di SMA Negeri 1 Takalar. Kepala sekolah menunjukkan sikap profesional, integritas, dan dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Dengan menjadi figur teladan, kepala sekolah tidak hanya mendapatkan kepercayaan penuh dari guru tetapi juga mendorong guru meneladani sikap serta nilai-nilai positif yang ditunjukkan. Hasil penelitian menyatakan jika pengaruh ideal dari kepala sekolah menciptakan budaya kerja yang berorientasi pada kualitas, di mana guru merasa terinspirasi untuk meningkatkan dedikasi dan komitmen terhadap tugas mereka. Guru juga cenderung lebih responsif terhadap arahan dan kebijakan yang diterapkan oleh kepala sekolah.

SIMPULAN

Kepala Sekolah SMA Negeri 1 Takalar telah menunjukkan kepemimpinan transformasional melalui respons yang kreatif dan inovatif terhadap berbagai situasi, serta kemampuan dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah yang melibatkan seluruh komponen sekolah. Kepedulian terhadap guru ditunjukkan dengan mendengarkan kebutuhan mereka, memberikan dukungan, dan menjadi teladan dalam kedisiplinan dan etika kerja. Kepala sekolah juga menempatkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi, serta melibatkan guru dalam perencanaan program sekolah, sehingga menumbuhkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap tugas mereka.

Selain itu, kepala sekolah memberikan ruang bagi guru untuk berinovasi dalam pembelajaran dengan memanfaatkan metode, gaya mengajar, serta fasilitas yang tersedia. Dukungan terhadap pengembangan profesional juga diberikan melalui pelatihan-pelatihan yang relevan. Dalam menjaga hubungan kerja yang harmonis, kepala sekolah aktif memfasilitasi komunikasi terbuka di lingkungan sekolah. Komitmen dalam memberikan apresiasi kepada guru yang berprestasi menjadi bentuk nyata dalam membangun kepercayaan dan meningkatkan motivasi kerja, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja guru secara keseluruhan.

REFERENSI

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. Sage Publications.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. Psychology press.
- Chen, K. & Shamir, T. (2019). *Kepemimpinan Transformasional Dalam Pendidikan (Formal, Non Formal, dan Informal)*. Deepublish.

- Hayati, R. (2019, March). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. In Prosiding Seminar Nasional Program Pascasarjana Universitas Pgri Palembang.
- Northouse, P. G. (2019). Leadership: Theory and Practice (8th ed.). Sage Publications.
- Rosya, N. N. (2019). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sma Islam Cendikia Bandar Lampung (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Salim, N. A. (2018). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN Kecamatan Samarinda Ilir Tahun Pelajaran 2017/2018. Pendas Mahakam: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Sekolah Dasar, 3(1), 46-54.
- Suparman. (2019). Kepemimpinan Kepala Sekolah & Guru. Uwais Inspirasi. Indonesia.
- Yukl, G. (2013). Leadership in Organizations (8th ed.). Pearson

