

Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Taman Kanak-Kanak Pertiwi V Karangmojo

Deviana Rizki Ardani¹, Agmya Putri Agustina², Aisyah Setya Ayu³

¹ Universitas Gunung Kidul; adrdepiana@gmail.com

² Universitas Gunung Kidul; agmyaputri123@gmail.com

³ Universitas Gunung Kidul; ayu21032002@gmail.com

OPEN ACCESS ABSTRACT

History:
Received: 14 Desember 2024
Accepted: 14 Desember 2024
Published: 31 Desember 2024

Special Section:
This article was submitted to Assessment, Testing and Applied Measurement, a section of the Journal Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Pengajaran.

Keywords:
Kepemimpinan transformasional;
Meningkatkan kinerja guru;
Gaya kepemimpinan kepala sekolah;

Leadership can be interpreted as a process of processing, empowerment and supervision that a leader applies to the person he leads. This research aims to determine the Transformational Leadership Style Of School Principals in Improving Teacher Performance at Pertiwi V Karangmojo Kindergarten. This research uses descriptive qualitative research methods, using direct observation, interviews and documentation. The research subjects were school principals and teachers. The results of research on Analysis of the Transformational Leadership Style of School Principals in Improving Teacher Performance at the Pertiwi V Karangmojo Kindergarten are good. Transformational leadership indicators are manifested in six components, namely; reformer, sets an example, encourages subordinate performance, acts on a value system, continuously improves abilities and is able to face complex problems. Teacher performance indicators are realized in three components, namely; the ability to prepare learning plans, the ability to carry out learning and the ability to carry out assessment of learning outcomes.

This is an open access article under the [CC BY-NC-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/) license.



Corresponding Author:

Deviana Rizki Ardani
Universitas Gunung Kidul
adrdepiana@gmail.com

A. PENDAHULUAN

Pemimpin merupakan individu yang mampu mengarahkan, mempengaruhi dan yang dapat menggunakan wewenangnya dalam melaksanakan suatu tugas untuk mencapai sasaran atau goal. Kepemimpinan ialah kemampuan seorang pemimpin dalam mengkomunikasikan dan mengkoordinasikan, mengarahkan, mendorong serta mempengaruhi tingkah laku para anggota kelompok dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan pada Lembaga Pendidikan sangat besar pengaruhnya dalam menentukan pencapaian dari Lembaga Pendidikan tersebut. Pengaruh kepemimpinan sangat berperan penting dalam majunya suatu Lembaga Pendidikan yang dikelola menurut (Bustamante & Combs, 2011) dalam (Harefa et al., 2021). Menurut Wahid Lembaga Pendidikan yang berkembang dan maju serta modern memerlukan

kepemimpinan yang kuat dan berkarakter serta dapat dinilai baik menurut (Wahid, 2018) dalam (Harefa et al., 2021). Hal ini akan memaksimalkan asas-asas dari suatu sistem tata Kelola dan manajemen Pendidikan yang baik. Berhasil tidaknya suatu Lembaga Pendidikan ada pada optimalisasi sumber daya dari semua elemen dalam Lembaga organisasi Pendidikan yang dikelola.

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai sebuah proses pengelolaan, pemberdayaan, dan pengawasan yang diterapkan pemimpin terhadap seorang yang dipimpinnya, penerapan tersebut berguna untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan Bersama. Secara umum kepribadian kepemimpinan ditandai dengan beberapa proses seperti mempengaruhi, mengarahkan, mengontrol tingkah laku dan emosional pada anggota organisasi, menurut (Agustinus H, 2014) dalam (Handayani et al., 2023). Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai suatu hal sangat penting dalam setiap perusahaan atau organisasi, adanya sosok pemimpin dapat membantu lancarnya organisasi dalam mencapai tujuan dan keberhasilan, menurut (Artanto D, 2022) dalam (Handayani et al., 2023). Sebuah organisasi tanpa pemimpin tidak akan berjalan dengan lancar, sebab sebuah organisasi atau tim memerlukan seorang yang mengayomi, membimbing dan mendukungnya dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan banyak dikemukakan oleh para ahli menurut sudut pandang masing-masing, definisi-definisi tersebut menunjukkan adanya beberapa kesamaan. Menurut Ordway (1951) dalam (Rina et al., 2020) mengungkapkan kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar orang yang dipimpinnya mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Lebih lanjut Baharudin dan Wahyudi (2009) dalam (Rina et al., 2020) menyebutkan bahwa kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan transformasional menurut Burns Safaria (2004) dalam (Fadhilah et al., 2020) menjelaskan kepemimpinan transformasional dicirikan sebagai pemimpin yang berfokus pada pencapaian perubahan nilai-nilai, kepercayaan, sikap, perilaku, emosional, dan kebutuhan bawahan menuju perubahan yang lebih baik di masa depan. Kepemimpinan transformasional menjadi salah satu gaya kepemimpinan kepala sekolah yang ditawarkan yaitu kepala sekolah yang selalu menghasilkan temuan baru, sehingga setiap tahunnya meningkatkan kualitas sekolah.

Kepemimpinan transformasional menjadi salah satu gaya kepemimpinan kepala sekolah yang ditawarkan yaitu kepala sekolah yang selalu menghasilkan temuan baru, sehingga setiap tahunnya meningkatkan kualitas sekolah. Danim dan Suparno (2009, h. 62) dalam (Musdalifah et al., 2020) mendefinisikan bahwa "Kepemimpinan Transformasional kepala sekolah ialah seorang individu yang sanggup membangun pergantian dalam lembaga organisasi sekolah dengan nilai-nilai yang ditentukan dengan mengembangkan semua komunitas sekolah lewat komunikasi yang terencana, sehingga para bawahan mampu bekerja

lebih energik dan terfokus dalam pengajaran serta pembelajaran menjadi bersifat positif bagi tiap orang”.

Kepemimpinan transformasional merupakan teori yang dihasilkan Bass (1981, 2006) yang dibangun atas gagasan awal Burns (1978). Menurut Bass (2006) dalam (Sekolah et al., 2019), tingkat transformasional seorang pemimpin diukur dari hubungan antara efek pemimpin tersebut terhadap bawahan. Efek pemimpin transformasional yang dirasakan mencakup kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan rasa hormat bawahan terhadap pemimpin tersebut. Bawahan juga termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya mereka harapkan. Kepemimpinan transformasional tidak hanya meningkatkan kinerja individu dan kelompok, juga dapat mengurangi perilaku kerja kontraproduktif, hal ini dikarenakan pemimpin mampu menciptakan bawahan yang berkomitmen untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan transformasional berhubungan dengan bawahan dan kepuasan kerja, sehingga pemimpin dan bawahan menyadari tujuan bersama dan nilai-nilai yang sangat penting dalam membangun komitmen.

Berikut ini adalah indikator dari kepemimpinan transformasional menurut Sudarwan Darmin dalam (Sekolah et al., 2019) yaitu; 1) Pembaharu, yaitu kepemimpinan transformasional adalah pembaharu yang dimaksudkan bahwa pemimpin transformatif harus mampu menjadi pembaharu dalam organisasinya yang diwujudkan sebagai pelopor adanya perubahan-perubahan ke arah yang positif terhadap organisasinya. 2) Memberi Teladan, yaitu pemimpin transformatif harus mampu memberikan contoh atau teladan yang baik terhadap bawahan dan keteladanan suatu pemimpin dalam semua aspek sangat penting. 3) Mendorong Kinerja Bawahan, yaitu kepemimpinan transformasional juga ditandai dengan hadirnya seorang pemimpin yang mampu mendorong atau memotivasi bawahan. 4) Bertindak Atas Sistem Nilai, yaitu kepemimpinan transformasional selalu bertindak seperti dalam pengambilan keputusan, strategi menggerakkan bawahan, dan mengatasi kesulitan-kesulitan yang terjadi, selalu didasarkan kepada nilai-nilai yang berlaku dan disepakati bersama dan jauh dari sikap arogansi. 5) Meningkatkan Kemampuan Terus Menerus, yaitu selalu berupaya meningkatkan kemampuan diri secara berkelanjutan dan hal ini didasari bahwa suatu organisasi harus mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman yang tidak pernah berhenti. 6) Mampu Menghadapi Permasalahan Yang Rumit, yaitu dalam mencapai tujuan sebuah organisasi pasti berhadapan dengan berbagai permasalahan baik yang muncul dari dalam organisasi maupun dari luar organisasi.

Kepemimpinan kepala sekolah berperan penting dalam meningkatkan kualitas kinerja guru. Menurut Nurhayati dalam Fitria & Martha (2020) Kepemimpinan ialah seseorang yang memiliki kekuasaan untuk memengaruhi orang lain dalam mengerjakan sesuatu. Sehingga dapat diharapkan memajukan kualitas dalam pendidikan. Seorang kepala sekolah harus berupaya menaikkan kinerja guru dengan cara memberikan semangat dan motivasi yang nantinya akan memberikan pengaruh yang menyebabkan guru tersebut akan bergerak untuk menjalankan tugasnya (Yunus et al., 2021). Sebagai pemimpin yang baik akan berusaha memberi nasihat dan memberikan saran yang baik dan membangun. Menurut

Mulyasa, dalam Handoko (2015:4) menyatakan bahwasannya seorang kepala sekolah dalam memimpin suatu pendidikan ditingkat satuan pendidikan harus mempunyai dasar dalam kepemimpinan yang kuat (Yunus et al., 2021).

Kinerja menurut Winardi (1992 dalam Puspita, 2008:13) adalah suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasarkan *standard an criteria* yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk memenuhi suatu standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan (Wartini, 2014). Salah satu indikator dari standar perilaku dalam suatu kinerja adalah kedisiplinan dalam kehadiran, karena dengan kehadiran membuktikan tindakan dari sebuah komitmen kerja karyawan. Kinerja menurut Mitchell dalam Yusrizal (2008: 1) mengemukakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari faktor kemampuan dan motivasi. Ini artinya jika ada perubahan pada fungsi dari faktor itu maka secara langsung akan mempengaruhi kinerja yang bersangkutan. Karena itu seorang guru yang sudah memperoleh tunjangan profesi, seyogyanya kinerja guru tersebut meningkat (Hafitriani, 2021). Pendapat Mahsun dalam Ridwan (2009: 43) mengemukakan bahwa indikator kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung yaitu hal-hal yang sifatnya hanya merupakan indikasi-indikasi kinerja (Hafitriani, 2021).

Kinerja guru sendiri mempunyai pengertian sebuah usaha pembuktian kerja yang dilakukan guru pada saat melaksanakan tugasnya yakni sebagai pendidik menurut (Emda, 2017) dalam (Munawir et al., 2022). Kinerja guru yakni pencapaian hasil kerja seorang guru yang sesuai dengan tugas serta tanggung jawab yang diembannya pada sebuah lembaga pendidikan.

Kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh dimensi menurut Supardi, 2013: 23-25) dalam (Subkhi Mahmasani, 2020) yaitu; 1) Kemampuan menyusun rencana pembelajaran dengan indikator merencanakan pengelolaan pembelajaran dan merencanakan pengorganisasian bahan pelajaran. 2) Kemampuan melaksanakan pembelajaran dengan indikator mengelola pembelajaran dan mengorganisasikan pembelajaran. 3) Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar dengan indikator merencanakan dan melaksanakan penilaian dan juga dapat mengelola dan memeriksa hasil penilaian.

Hasil penelitian (Oupen & Yudana, 2020) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang dijalankan oleh organisasi dapat meningkatkan komitmen kerja anggotanya. Artinya gaya kepemimpinan transformasional yang dijalankan oleh kepala sekolah secara baik maka semakin tinggi komitmen kerja guru dalam melaksanakan kinerjanya, hal ini juga dapat mendukung adanya program merdeka belajar yang salah satu kunci kesuksesan program tersebut yaitu pada kinerja guru yang dapat melakukan perannya sebagai penggerak merdeka belajar disekolah hasil penelitian dari (Atin Sri Handayani et al., 2023).

Hasil penelitian (Yusuf et al., 2020) menyimpulkan bahwa aplikasi kepemimpinan perlu penyesuaian dengan kondisi kemampuan dan kemauan bawahan. Artinya, apabila guru telah mampu dan mau bekerja dalam penyelesaian tugas secara efektif maka disarankan kepemimpinan yang diperlukan adalah mempertahankan orientasi tugas dan memperbesar orientasi hubungan. Dari hasil penelitian di atas, jelas terlihat bahwa kinerja guru sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah.

Dalam penelitian di TK Pertiwi V Karangmojo mengenai gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pegawai salah satu yang menjadi masalah adalah mengenai bagaimana kepala sekolah dapat mengimplementasikan visi dan misi sekolah secara efektif untuk keberhasilan dalam meningkatkan kinerja guru, hal ini mencakup keterlibatan guru dalam proses pembaruan kinerjanya dan dalam proses pembelajaran, juga karena keterbatasan sumber daya manusia yang ada menjadi kendala dalam meningkatkan kinerja guru dan juga kurangnya kedisiplinan dalam proses kinerjanya, serta bagaimana kepala sekolah dapat menjaga komunikasi yang baik antar semua pihak, selain itu penting untuk mengevaluasi dampak dari kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru agar kinerjanya lebih baik dan tertata. Disamping itu juga terdapat pengajaran melalui program pelatihan dan pengembangan bagi guru untuk meningkatkan kinerja guru yang lebih baik lagi. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di TK Pertiwi V Karangmojo mengenai "Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Taman Kanak-Kanak Pertiwi V Karangmojo".

B. METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Menurut Nanang Martono (2011) dalam (Sirait et al., 2019) jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian Deskriptif Kualitatif, yakni metode penelitian yang digunakan untuk menggambarkan koneksi dan data serta gejala-gejala yang ada dan penjabaran-penjabaran variabel dalam penelitian. Jenis penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif dengan melakukan pengamatan langsung atau observasi, wawancara dan dokumentasi. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 21 Oktober 2024 di Taman Kanak-Kanak Pertiwi V Karangmojo, yang beralamat di Kalurahan Gatak, Kapanewon Karangmojo, Kabupaten Gunungkidul. Penentuan lokasi ini dilakukan secara sengaja (*purposive*) dengan pertimbangan di TK Pertiwi V Karangmojo memiliki gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yang dapat diteliti dan dikaji.

Metode deskriptif kualitatif adalah metode yang digunakan untuk meneliti status kelompok manusia, suatu obyek, suatu kondisi dan suatu sistem pemikiran serta peristiwa yang akan terjadi. Penelitian yang dilakukan penulis adalah dengan melibatkan 3 informan. Pemilihan informan penelitian dilakukan dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Informan penelitian diantaranya yaitu kepala sekolah dan dua guru. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan alat

pengumpulan data meliputi gadget, buku, dan laptop. Data yang telah berhasil diperoleh dari hasil wawancara di lapangan dikumpulkan dicatat dalam kegiatan penelitian harus dipastikan kecepatan dan kebenarannya. Sedangkan teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu, teknik analisis data yang digunakan peneliti menggunakan model analisis interaktif dari Miles and Huberman (Sugiyono, 2019) dalam (Rahayu & Retnosary, 2024) diantaranya pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan menarik kesimpulan. Kemudian teknik keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik triangulasi. Menurut Sugiyono (2018:369) (Sari & Rizqi, 2023) triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagi sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, teknik pengumpulan data, dan waktu.

C. PEMBAHASAN

Gambaran Umum Taman Kanak-Kanak Pertiwi V Karangmojo

Taman Kanak-Kanak Pertiwi V Karangmojo berada di Pedesaan, yang berdekatan dengan SD Karangmojo 1, Masjid Al Ikhlas yang bersih, sawah yang subur serta warung Pertanian Bagus Makmur dan kolam renang serta pasar dan kios. Dengan berbagai fasilitas yang ada di lingkungan TK Pertiwi V Karangmojo sangat membantu dalam kegiatan belajar mengajar. Jumlah peserta didik TK Pertiwi V Karangmojo Tahun Pelajaran 2024/2025 berjumlah 23 Anak. Pendidik di TK Pertiwi V Karangmojo memiliki tugas pokok mengajar, selain itu pendidik juga bertugas untuk menjaga kebersihan satuan pendidikan dan menjalankan tugas lainnya yang sudah diatur dalam jadwal piket guru. Para pendidik di TK Pertiwi V Karangmojo memiliki semangat untuk terus belajar (belajar sepanjang hayat) dan mengembangkan diri agar dapat menjawab tantangan dunia pendidikan untuk memberikan layanan pendidikan yang berkualitas dan bermakna bagi seluruh peserta didik. Pendidik secara mandiri telah mengikuti berbagai pelatihan dan penguatan baik yang diselenggarakan oleh pemerintah, organisasi mitra, pihak swasta ataupun komunitas belajar yang dilaksanakan secara rutin.

Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Di TK Pertiwi V Karangmojo

Hasil penelitian di taman kanak-kanak pertiwi v karangmojo yang berada dikalurahan gatak, karangmojo berdasarkan indikator kepemimpinan transformasional menurut sudarmawan darmin yaitu:

1) Pembaharu

Indikator pertama atas kepemimpinan transformasional adalah pembaharu. Hasil dari penelitian terhadap kepala sekolah yaitu kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebagai pembaharu menunjukkan bahwa kepala sekolah telah berhasil melakukan beberapa inisiatif untuk membawa perubahan ke arah yang lebih baik dan positif dalam organisasi, mengenai pengembangan profesional guru yaitu terdapat pelatihan bagi guru untuk mengikuti kompetensi mereka. Kepala sekolah mendorong guru untuk mengikuti seminar dan workshop yang dapat berguna untuk memperbarui pengetahuan dan keterampilan mengajar. Kepala sekolah di Taman Kanak-Kanak Pertiwi

V Karangmojo telah berperan sebagai pembaharu yang efektif, dengan melaksanakan berbagai inisiatif yang mendukung perkembangan positif dalam organisasi.

2) Memberi Teladan

Indikator kedua atas kepemimpinan transformasional adalah memberi teladan. Hasil dari penelitian terhadap kepala sekolah terkait dengan keteladanan dalam sikap dan etika kerja yaitu kepala sekolah secara konsisten menunjukkan sikap profesional dan etika kerja yang tinggi, termasuk dalam kedisiplinan dalam waktu, komitmen terhadap tugas, dan integritas dalam mengambil keputusan. Hal ini menginspirasi guru dan staf untuk meniru sikap-sikap yang baik tersebut. Kepala sekolah di Taman Kanak-Kanak Pertiwi V Karangmojo berhasil menjadi teladan bagi guru dan siswa melalui sikap dan tindakan yang konsisten. Keteladanan ini tidak hanya memperkuat hubungan antaranggota komunitas sekolah, tetapi juga menciptakan budaya positif yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan pendidikan.

3) Mendorong Kinerja Bawahan

Indikator ketiga atas kepemimpinan transformasional adalah mendorong kinerja bawahan. Hasil dari penelitian terhadap kepala sekolah yaitu pemberian umpan balik secara positif yaitu kepala sekolah secara rutin memberikan umpan balik yang konstruktif kepada guru mengenai kinerja mereka. Dengan pengakuan atas prestasi dan saran yang membangun, guru merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka untuk ke arah yang lebih baik lagi.

4) Bertindak Atas Sistem Nilai

Indikator keempat atas kepemimpinan transformasional adalah bertindak atas sistem nilai. Hasil dari penelitian terhadap kepala sekolah yaitu kepemimpinan berdasarkan nilai bersama kepala sekolah mengedepankan nilai-nilai yang disepakati bersama oleh seluruh staf dan orang tua, seperti integritas, kerjasama, dan rasa saling menghormati antar sesama agar terjalin kerukunan dan kerjasama yang baik. Hal ini menciptakan kesatuan visi dan misi di antara semua pihak. Penerapan nilai-nilai pendidikan kepala sekolah mengedepankan nilai-nilai seperti kejujuran, disiplin, dan kerjasama dalam setiap aspek operasional sekolah. Dengan menetapkan standar yang jelas, kepala sekolah memberikan contoh kepada guru dan siswa untuk menginternalisasi nilai-nilai tersebut dalam aktivitas sehari-hari.

5) Meningkatkan Kemampuan Terus Menerus

Indikator kelima atas kepemimpinan transformasional adalah meningkatkan kemampuan terus-menerus. Hasil dari penelitian terhadap kepala sekolah yaitu pengembangan profesional guru Kepala sekolah secara aktif mendorong guru untuk mengikuti pelatihan dan seminar guna meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesionalisme mereka. Ini dapat menciptakan suasana di mana guru merasa didukung untuk berkembang ke arah yang lebih baik. Melakukan evaluasi dan umpan balik yaitu dalam proses evaluasi dilakukan secara berkala untuk menilai kinerja dan efektivitas metode pengajaran. Kepala sekolah memberikan umpan balik konstruktif yang membantu guru untuk memperbaiki diri dan meningkatkan praktik pengajaran.

6) Mampu Menghadapi Permasalahan Yang Rumit

Indikator keenam atas kepemimpinan transformasional adalah mampu menghadapi permasalahan yang rumit. Hasil dari penelitian terhadap kepala sekolah yaitu pemimpin di TK Pertiwi V mampu menganalisis situasi dan tantangan yang kompleks. Mereka menggunakan pendekatan analitis dalam menyelesaikan pemecahan masalah untuk memahami berbagai faktor yang mempengaruhi perkembangan anak dan lingkungan sekolah. Dalam inovasi solusi pemimpin menunjukkan kemampuan komunikasi terhadap para guru dan antar orang tua anak untuk menciptakan solusi inovatif. Misalnya, dalam menghadapi masalah kurangnya sumber daya atau keterbatasan fasilitas, mereka mencari alternatif seperti kolaborasi dengan orang tua atau lembaga lain.

Kinerja Guru Di Taman Kanak-Kanak Pertiwi V Karangmojo

1) Kemampuan Menyusun Rencana Pembelajaran

- a) Merencanakan Pengelolaan Pembelajaran yaitu ini mencakup pembuatan strategi yang tepat untuk mencapai tujuan pembelajaran. Guru harus mempertimbangkan berbagai aspek, seperti kebutuhan siswa, cara penyampaian materi, serta pengaturan waktu dan sumber daya. Pengelolaan yang baik memungkinkan siswa untuk belajar secara efektif dan terlibat aktif dalam proses pembelajaran.
- b) Merencanakan Pengorganisasian Bahan Pelajaran yaitu guru perlu menyusun bahan pelajaran secara sistematis dan logis. Ini termasuk memilih materi yang relevan, menyusun urutan pengajaran, dan menyiapkan alat bantu ajar. Pengorganisasian yang baik memudahkan siswa dalam memahami materi dan membuat koneksi antara konsep yang diajarkan dan memudahkan berkomunikasi antara murid dengan guru.

2) Kemampuan Melaksanakan Pembelajaran

- a) Mengelola Pembelajaran yaitu dalam melaksanakan pembelajaran, guru harus mampu menciptakan suasana belajar yang positif. Ini mencakup pengaturan kelas, manajemen waktu, dan interaksi yang baik dengan siswa. Pengelolaan yang efektif dapat meningkatkan motivasi siswa dan mendukung proses belajar yang lebih produktif.
- b) Mengorganisasikan Pembelajaran yaitu ini berhubungan dengan cara guru mengatur aktivitas pembelajaran, baik secara individu maupun kelompok. Guru harus dapat memilih metode pengajaran yang sesuai, mengatur kegiatan, dan memastikan semua siswa terlibat. Pengorganisasian yang baik memastikan alur pembelajaran berjalan lancar dan efisien.

3) Kemampuan Melaksanakan Penilaian Hasil Belajar

- a) Merencanakan dan Melaksanakan Penilaian yaitu guru perlu merancang berbagai metode penilaian yang sesuai dengan tujuan pembelajaran, seperti memberikan tugas. Pelaksanaan penilaian harus dilakukan secara objektif dan adil untuk mendapatkan gambaran yang akurat tentang pencapaian siswa.
- b) Mengelola dan Memeriksa Hasil Penilaian yaitu setelah penilaian dilakukan, guru harus mampu menganalisis hasilnya untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki. Mengelola hasil

penilaian dengan baik juga berarti memberikan umpan balik yang konstruktif kepada siswa, sehingga mereka dapat memahami kekuatan dan kelemahan dalam belajar.

Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Mengenai Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Taman Kanak-Kanak Pertiwi V Karangmojo

- 1) Faktor Pendukung
 - a) Guru lebih mengembangkan kinerjanya melalui diskusi dengan rekan sejawat untuk menemukan hasil yang baik.
 - b) Komite Sekolah TK Pertiwi V Karangmojo lebih intens dalam berkomunikasi dengan kepala sekolah guna untuk membantu dalam meningkatkan kinerja guru.
 - c) Kepala Sekolah TK Pertiwi V Karangmojo selalu memberikan contoh sikap baik kepada guru dan siswa.
 - d) Meningkatkan kerjasama dengan masyarakat sekitar untuk memajukan pendidikan yang baik.
- 2) Faktor Penghambat
 - a) Kepala Sekolah TK Pertiwi V Karangmojo mengalami kesulitan dalam mengoperasikan teknologi
 - b) Guru TK Pertiwi V Karangmojo tidak menerapkan program pelatihan atau pengembangan profesi.
 - c) Memaksimalkan sarana prasarana yang ada untuk dijadikan alat transportasi dalam pembelajaran.
- 3) Cara Mengatasi Permasalahannya adalah dengan cara sebagai berikut:
Berikut beberapa langkah untuk mengatasi masalah di TK Pertiwi V Karangmojo:
 - a) Adakan pelatihan atau workshop khusus untuk kepala sekolah dalam mengoperasikan teknologi. Mengundang guru lainnya atau melakukan kerjasama dengan lembaga pendidikan.
 - b) Implementasikan program pelatihan rutin bagi guru untuk meningkatkan keterampilan mengajar dan penggunaan teknologi. Hal ini bisa berupa seminar, kursus online, atau pelatihan di sekolah.
 - c) Evaluasi dan rencanakan penggunaan sarana prasarana yang ada. Misalnya, penggunaan ruang kelas, halaman, atau peralatan yang ada untuk kegiatan pembelajaran yang lebih interaktif dan menjadikan taman sekolah sebagai tempat belajar yang baik.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian mengenai Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Di Taman Kanak-Kanak Pertiwi V Karangmojo, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah telah berhasil melaksanakan peran dan tanggung jawabnya dengan baik dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan kinerja guru. Kepala sekolah berperan sebagai pembaharu, memberikan teladan, mendorong kinerja bawahan, bertindak berdasarkan sistem nilai, meningkatkan kemampuan secara terus-menerus, dan mampu menghadapi permasalahan yang rumit.

Terdapat Faktor pendukung dan faktor penghambat, berikut faktor pendukung dari kepemimpinan transformasional kepala sekolah di taman

kanak-kanak pertiwi v karangmojo yaitu; guru lebih mengembangkan kinerjanya melalui diskusi dengan rekannya untuk menemukan hasil yang baik, komite sekolah TK Pertiwi V Karangmojo lebih intens dalam berkomunikasi dengan kepala sekolah guna untuk membantu dalam meningkatkan kinerja guru, kepala Sekolah TK Pertiwi V Karangmojo selalu memberikan contoh sikap baik kepada guru dan siswa, meningkatkan kerjasama dengan masyarakat sekitar untuk memajukan pendidikan yang ada. Sedangkan faktor penghambat dari kepemimpinan transformasional kepala sekolah di taman kanak-kanak pertiwi v karangmojo yaitu; kepala sekolah TK Pertiwi V Karangmojo mengalami kesulitan dalam mengoperasikan teknologi, memaksimalkan sarana prasarana yang ada untuk dijadikan alat dalam pembelajaran.

Berikut beberapa langkah untuk mengatasi masalah yang terjadi TK Pertiwi V Karangmojo yaitu; pelatihan atau workshop khusus untuk kepala sekolah dalam mengoperasikan teknologi, mengundang guru lainnya atau melakukan kerja sama dengan lembaga Pendidikan, mengimplementasikan program pelatihan rutin bagi guru untuk meningkatkan keterampilan mengajar dan penggunaan teknologi, hal ini bisa berupa seminar atau pelatihan di sekolah, evaluasi dan rencanakan penggunaan sarana prasarana yang ada, misalnya, penggunaan ruang kelas, halaman atau peralatan yang ada untuk kegiatan pembelajaran yang lebih interaktif dan menjadikan taman sekolah sebagai tempat belajar yang baik.

Inisiatif yang diambil oleh kepala sekolah, seperti pengembangan kurikulum, pelatihan guru, dan keterlibatan orang tua, menunjukkan komitmen untuk menciptakan lingkungan belajar yang positif dan mendukung perkembangan siswa. Selain itu, kepala sekolah juga berhasil menciptakan budaya kerja yang kolaboratif dan saling menghargai di antara guru dan staf, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kinerja pendidikan.

E. REFERENSI

- Akbar, L., & Imaniyati, N. (2019). Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 176.
<https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18012>
- Apriadi, D., Susena, K. C., & Irwanto, T. (2020). Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesbangpol Kabupaten Kaur. *BIMA Journal (Business, Management, & Accounting Journal)*, 1(2), 97–105.
- Atin Sri Handayani, Kantri Nurlisa, & Mustafiyanti Mustafiyanti. (2023). Efektivitas dan Peran Guru Dalam Kurikulum Merdeka Belajar. *Perspektif: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Bahasa*, 1(4), 319–330.
<https://doi.org/10.59059/perspektif.v1i4.766>
- Aulia, S., Septa Zahran, W., & Star, Y. (2022). Efektivitas Penerapan Absensi Finger Print Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Di Kantor Kelurahan Bintara Jaya. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 2(5), 533–542.
- Fadhilah, M. L. Z., Suryadi, S., & Abubakar, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Etos Kerja Guru dan Staf. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah*

- Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, 2(2), 206–224. <https://doi.org/10.21831/jump.v2i2.34635>
- Hafitriani, S. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi terhadap kompetensi pedagogik guru serta implikasinya terhadap kinerja guru. *Indonesian Journal of Digital Business*, 1(1), 11–29. <https://doi.org/10.17509/ijdb.v1i1.34383>
- Handayani, P., Astaivada, T., Aisyah, N., Isa Anshori, M., Raya Telang, J., Telang Indah, P., Kamal, K., Bangkalan, K., & Timur, J. (2023). Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 1(3), 84–101. <https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v1i3.695>
- Harefa, D., Kumpangpune, N., & Tumbelaka, R. E. (2021). Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Manajemen PAUD. *Montessori Jurnal Pendidikan Kristen Anak Usia Dini*, 2(2), 27–34. <https://doi.org/10.51667/mjpkaud.v2i2.742>
- Istijarti, A. (2023). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru. *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 7(2), 164–175. <https://doi.org/10.26740/jdmp.v7n2.p164-175>
- Maharani, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Berbasis Self Efficacy dalam Meningkatkan Kinerja Guru MIN 12 Medan. *Jurnal Generasi Ceria Indonesia*, 1(1), 5–10. <https://doi.org/10.47709/geci.v1i1.2322>
- Marliana, Hanny Zahara Utami Harahap, Dhea Fithaloka, Ikhwanoor Khair, Marzuki, & Effendi Sadly. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Umum. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(1), 248–259. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i1.667>
- Maryanto, M., Hamid, M. S., &... (2023). Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Riset Manajemen ...*, 1(4), 767–779. *Journal Of Management And Public Administration*, Vol. xx, No. xx, 2024, pp. xx-yy 9
- Mulyani, N. M. H., & Wiarta, I. W. (2021). Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pedagogi Dan Pembelajaran*, 4(1), 158. <https://doi.org/10.23887/jp2.v4i1.32117>
- Munawir, M., Fitrianti, Y., & Anisa, E. N. (2022). Kinerja Guru Profesional Sekolah Dasar. *JPG: Jurnal Pendidikan Guru*, 3(1), 8. <https://doi.org/10.32832/jpg.v3i1.6251>
- Musdalifah, M., Siraj, A., & Marjuni, M. (2020). Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Di Sma Negeri 1 Barru Kabupaten Barru. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 143. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i2.15653>
- Oupen, S. M., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja, Terhadap Komitmen Organisasional Guru Sd. *Jurnal*

- Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 34–43.
<https://doi.org/10.23887/japi.v11i1.3167>
- Pratama, T. A., Halim, A., & Heriyanto, Y. (2020). Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Cirebon. *Jurnal Ilmiah Publika*, 7(2), 90–98.
<https://doi.org/10.33603/publika.v7i2.4031>
- Rahayu, R. E., & Retnosary, R. (2024). *Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang Universitas Buana Perjuangan Karawang tentang Manajemen Pegawai Negri, Menteri Keuangan selaku Pejabat Pembina kompetensi Pegaw*. 10(April), 1118–1127.
- Rina, H., Saputra, R. R., Darmanto, R., Tinggi, S., Tarbiyah, I., Al, S., & Barat, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Effect of Motivation and Principal Leadership Styles on Teacher Performance. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam (JMPI)*, 05(1), 31–44.
- Sari, P. S. N., & Rizqi, M. A. (2023). Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Arin Toyota Gresik. *Master: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 3(1), 50–56.
- Sekolah, K., Magetan, M., Doktor, M., & Tulungagung, I. (2019). *Hakikat Kepemimpinan Transformasional Oleh: Bambang Wiyono*.
- Subkhi Mahmasani. (2020). *View metadata, citation and similar papers at core.ac.uk*.
- Wartini, S. (2014). Analisis Kinerja Organisasi Melalui Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.25273/jap.v3i1.1206>
- Yunus, A. A. S. P., Hidayat, M. T., Djazilan, M. S., & Akhwani, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(5), 3625–3635.
<https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i5.1419>
- Yusuf, R., Hendawati, H., & Wibowo, L. A. (2020). Pengaruh Konten Pemasaran Shoppe Terhadap Pembelian Pelanggan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(2), 506–515.
<https://doi.org/10.38035/JMPIS>