

Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Penggerak di TK

Cettra Shandilia Latunusa Ambawani^{1✉}, Irwan Saputra², Thitha Meista Mulya Kusuma³,
Bambang Sumardjoko⁴, Achmad Fathoni⁵
(1,2,3,4,5) Administrasi Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Surakarta

✉ Corresponding author
[\[q100230015@student.ums.ac.id\]](mailto:q100230015@student.ums.ac.id)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji implementasi kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah penggerak di TK Kemala Bhayangkari 67 Sragen. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah penggerak telah berhasil mengimplementasikan kepemimpinan transformasional melalui beberapa strategi seperti memberikan motivasi, membangun visi bersama, dan mendorong inovasi di lingkungan sekolah. Implementasi kepemimpinan ini berdampak positif terhadap peningkatan kinerja guru dan kualitas pembelajaran di TK Kemala Bhayangkari 67 Sragen.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Transformasional, Kepala Sekolah Penggerak, Kinerja Guru, Kualitas Pembelajaran*

Abstract

This study aims to examine the implementation of transformational leadership by the driving principal at TK Kemala Bhayangkari 67 Sragen. This research uses a qualitative method with a case study approach. Data were collected through in-depth interviews, observations, and documentation. The results of the study indicate that the driving principal has successfully implemented transformational leadership through several strategies such as providing motivation, building a shared vision, and encouraging innovation in the school environment. The implementation of this leadership has a positive impact on improving teacher performance and the quality of learning at TK Kemala Bhayangkari 67 Sragen.

Keyword: *Transformational Leadership, Driving Principal, Teacher Performance, Learning Quality*

PENDAHULUAN

Kondisi pendidikan di Indonesia saat ini tengah mengalami transisi penting di era Industri 4.0, yang ditandai oleh integrasi teknologi digital dalam berbagai aspek kehidupan. Perubahan ini menuntut sistem pendidikan yang lebih adaptif dan responsif terhadap kebutuhan zaman, dengan fokus pada penguasaan keterampilan abad ke-21 seperti literasi digital, berpikir kritis, kreativitas, dan kolaborasi. Meskipun upaya signifikan telah dilakukan untuk memperbarui kurikulum dan meningkatkan infrastruktur pendidikan, tantangan besar masih dihadapi, terutama terkait kesenjangan akses teknologi antara daerah perkotaan dan terpencil. Kesiapan tenaga pendidik juga menjadi perhatian utama, karena guru perlu dibekali dengan pelatihan yang memadai untuk mengintegrasikan teknologi dalam proses pembelajaran. Selain itu, kolaborasi antara pemerintah, sektor swasta, dan institusi pendidikan menjadi semakin penting untuk menciptakan ekosistem pendidikan yang mendukung inovasi dan relevansi dengan kebutuhan industri. Meskipun banyak tantangan, era Industri 4.0 juga membawa peluang besar bagi transformasi pendidikan yang lebih inklusif dan berkelanjutan di Indonesia.

Transformasi pendidikan yang inklusif dan berkelanjutan memerlukan peran dari Kepala Sekolah sebagai pemimpin di satuan pendidikan yang langsung berhadapan dengan peserta didik

dan pendidik di dunia pendidikan. Kepala Sekolah yang dibutuhkan dalam situasi ini adalah kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan transformasional, Model transformatif ini dicetuskan pertama kali oleh Burn yang mendefinisikan kepemimpinan transformasional itu adalah proses di mana pemimpin dan para anggotanya, mereka berjuang agar bisa menggapai tingkat moralitas dan dorongan yang lebih baik (M. I. F. A. J. Iqbal & Hamdaniyah, 2023). Menurut Bass, tingkat di mana seorang pemimpin adalah transformasional diukur terutama berkaitan dengan pengaruh pemimpin terhadap pengikutnya. (Bass, 1985) (M. Iqbal, 2021). Menurut Hakim (2018) mengungkapkan bahwa para pemimpin yang transformasional lebih mementingkan reaktualisasi para pengikut dan organisasinya secara menyeluruh ketimbang memberikan instruksi-instruksi yang bersifat *Top Down*, artinya suatu Pendekatan dari atas ke bawah, yang menggunakan pengambilan keputusan oleh pemerintah dan kemudian akan dikomunikasikan kepada rakyat, Selain itu pemimpin yang transformasional lebih memposisikan dirinya sebagai mentor yang bersedia menampung aspirasi para bawahannya (Hakim, 2018) (Sofiah Sinaga et al., 2021)

Pemimpin transformasional memiliki prinsip yaitu, pandai mengungkapkan rasa yaitu: (1) Pemimpin harus pandai menjelaskan visi misi dengan terang dan gamblang (Hardika Senny et al., 2018) (Sofiah Sinaga et al., 2021), seorang pemimpin transformasional yang efektif mampu mengkomunikasikan visi dan misi organisasi secara jelas kepada seluruh anggota tim, sehingga setiap orang memahami arah yang akan dicapai bersama; (2) Kemampuan membangun semangat, seorang pemimpin transformasional mampu menginspirasi dan memotivasi anggota timnya dengan membangun semangat yang kuat dan optimisme akan masa depan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang energik dan proaktif; (3) Inovasi, pemimpin transformasional mendorong anggota tim untuk berpikir kreatif dan mencari solusi baru untuk mengatasi tantangan yang dihadapi organisasi, sehingga mempertahankan relevansi dan kompetitivitas; (4) Saling tolong menolong (Lesilolo, 2012) (Sofiah Sinaga et al., 2021), pemimpin transformasional mempromosikan budaya kolaborasi dan dukungan antaranggota tim, di mana setiap individu merasa didukung dan memiliki peran yang berarti dalam mencapai tujuan bersama; (5) Terbuka (Sofiah Sinaga et al., 2021), pemimpin transformasional menerima masukan dari anggota tim, menghargai keberagaman pendapat, dan transparan dalam mengambil keputusan, sehingga membangun kepercayaan dan keterlibatan yang kuat di antara semua stakeholders organisasi. Menurut Ress (2001), ada tujuh prinsip untuk menciptakan kepemimpinan transformasional yang sinergis yaitu simplifikasi, motivasi, fasilitasi, inovasi, mobilitas, siap siaga, dan tekad (Hardika Senny et al., 2018).

Adapun karakteristik pemimpin transformasional menurut Bass adalah: (a) Menciptakan visi dan kekuatan misi, pemimpin transformasional mampu mengembangkan visi yang jelas dan inspiratif untuk organisasi atau timnya. Mereka mengartikulasikan tujuan yang menarik dan memberi arah yang jelas untuk mencapai keberhasilan bersama; (b) Menanamkan kebanggaan pada diri bawahan, pemimpin ini mampu membangkitkan rasa bangga dan identitas yang kuat di antara anggota tim. Mereka memotivasi bawahan dengan cara yang membangkitkan semangat dan kepercayaan diri; (c) Memperoleh dan memberikan penghormatan, pemimpin transformasional menghargai kontribusi dan pencapaian bawahan mereka. Mereka memberikan penghargaan secara tepat dan membangun hubungan yang positif berdasarkan saling penghargaan; (d) Menumbuhkan kepercayaan di antara bawahan, kepercayaan adalah landasan dalam hubungan kepemimpinan yang efektif. Pemimpin transformasional membangun kepercayaan dengan konsistensi, integritas, dan komunikasi yang jujur; (e) Mengkomunikasikan harapan tertinggi, pemimpin ini menginspirasi bawahan dengan menetapkan standar tinggi dan memotivasi mereka untuk mencapai potensi penuh mereka; (f) Menggunakan simbol untuk menekankan usaha tinggi, pemimpin transformasional menggunakan simbol, kata-kata, atau tindakan yang kuat untuk menggarisbawahi pentingnya usaha keras dan dedikasi dalam mencapai tujuan bersama; (g) Mengeskpresikan tujuan penting dalam cara yang sederhana, komunikasi yang jelas dan mudah dipahami adalah kunci dalam kepemimpinan transformasional. Pemimpin ini mampu menyampaikan tujuan dan strategi organisasi secara langsung dan jelas kepada anggota tim; (h) Menumbuhkan dan meningkatkan kecerdasan, rasionalitas dan pemecahan masalah secara hati-hati pada bawahan, pemimpin transformasional tidak hanya mengembangkan kecerdasan individu dalam tim, tetapi juga mendorong pemecahan masalah yang cermat dan

rasional untuk mengatasi tantangan yang kompleks; (i) Memberikan perhatian secara personal, pemimpin ini memahami pentingnya hubungan personal dalam kepemimpinan. Mereka memberikan perhatian individual kepada bawahan, mendengarkan masukan mereka, dan menunjukkan bahwa setiap individu dihargai (j) Membimbing dan melayani tiap bawahan secara individual, pemimpin transformasional tidak hanya mengelola tim secara keseluruhan, tetapi juga memberikan bimbingan dan dukungan pribadi kepada setiap anggota tim untuk membantu mereka mencapai potensi penuh mereka; k) Melatih dan memberikan saran-saran, pemimpin ini bertindak sebagai mentor yang efektif dengan memberikan pelatihan, saran, dan arahan kepada bawahan untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi mereka; (l) Menggunakan dialog dan diskusi untuk mengembangkan potensi dan kinerja bawahan, pemimpin transformasional mendorong dialog terbuka dan diskusi yang mendalam di antara anggota tim. Mereka memfasilitasi pengembangan ide-ide baru, pengambilan keputusan kolaboratif, dan inovasi (Yukl, 2010) (Hardika Senny et al., 2018)

Pemimpin transformasional memainkan peran kunci dalam mengarahkan dan menginspirasi perubahan positif di dalam organisasi. Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, kemampuan pemimpin untuk memotivasi dan menggerakkan bawahan menuju visi bersama menjadi semakin penting. Pemimpin mengubah dan memotivasi pengikut dengan: (1) membuat mereka menyadari pentingnya hasil tugas (task outcomes), (2) membujuk mereka untuk melebihi kepentingan pribadi mereka demi organisasi atau tim, dan (3) mengaktifkan kebutuhan mereka pada tingkat yang lebih tinggi (Bass, 1985)(M. Iqbal, 2021). Pemimpin transformasional tidak hanya mengandalkan kekuasaan formal mereka, tetapi juga memanfaatkan karisma, visi, dan kemampuan interpersonal untuk menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan inovatif. Bass dan Avolio mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai empat dimensi yaitu idealized Influence (kharisma), inspirational motivation (motivasi inspirasi), Intellectual stimulation (stimulasi intelektual), dan individualized consideration (perhatian individu) yang yang disebut Bass sebagai "the Four I's" (Bass, B. M., & Avolio, 1993) (Anwar et al., 2022). Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana karakteristik dan tindakan pemimpin transformasional dapat meningkatkan kinerja organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Pemahaman yang lebih mendalam tentang dampak kepemimpinan transformasional diharapkan dapat memberikan wawasan yang berguna bagi pengembangan strategi kepemimpinan yang efektif dalam berbagai konteks organisasi.

Kunci keberhasilan pengelolaan dan pengembangan sekolah adalah kepala sekolah. Kepala sekolah harus memiliki tipe kepemimpinan transformasional dalam mengelola dan mengembangkan sekolahnya. Kepala sekolah harus memiliki wawasan ke depan dan berupaya memperbaiki dan mengembangkan organisasi bukan untuk kepentingan saat ini, akan tetapi untuk masa datang. Kepemimpinan transformatif selalu berkomitmen pada perbaikan terus-menerus, yang didasarkan pada pandangan visioner kedepan (kondisi organisasi yang lebih baik), dan mendorong partisipasi stafnya untuk mewujudkan perubahan yang diharapkan (Nengsih et al., 2020). Penelitian yang relevan terkait pemimpin transformasional sudah dilaksanakan oleh beberapa peneliti, penelitian dengan judul "Kepemimpinan Transformasional Kepala TK untuk Meningkatkan Mutu Pendidik" hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala TK untuk meningkatkan mutu pendidik melalui empat aspek yakni: Idealized influence yang ditunjukkan melalui keteladanan, kewibawaan, menjunjung nilai-nilai kemanusiaan, semangat tinggi dan keteguhan dalam menjalankan komitmen, etos kerja serta sikap religius. Inspirational motivation melalui perilaku yang memotivasi pendidik untuk terus berupaya meningkatkan kinerja dengan standar yang menjadi tugas pokok pendidik. Intellectual stimulation dengan kegiatan pengembangan wawasan pendidik seperti pelatihan dan pendidik, seminar, worksop. Individualized consideration melalui pemberian perhatian secara personal kepada pendidik dengan cara perenungan, pertimbangan dengan proses berfikir serta indentifikasi kebutuhan para pendidik (Anwar et al., 2022). Penelitian kedua dengan judul "Kepemimpinan Transformatif di Lembaga Pendidikan Islam" menyatakan bahwa kepemimpinan transformatif yang dapat mempengaruhi institusi pendidikan Islam akan memberikan dampak yang baik untuk mengembangkan produktivitas organisasi, di mana visi dan misi lembaga akan tercapai secara efektif. Hal tersebut karena pemimpin transformatif dapat menjadi figur dan

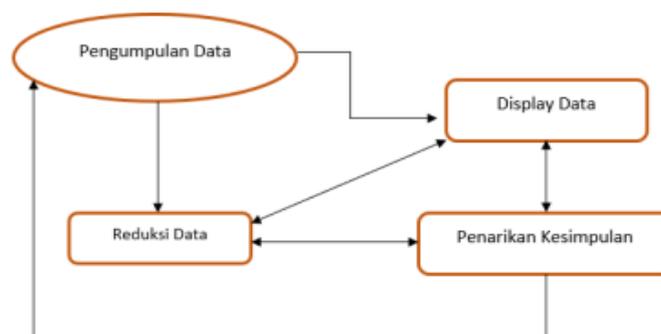
pemimpin yang menginspirasi bagi organisasi untuk dapat menumbuhkan loyalitas anggota secara maksimal (Nengsih et al., 2020). Ketiga, penelitian dengan judul “Kepemimpinan Transformasional dalam Upaya Pengembangan Sekolah/Madrasah” yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan yang mentransformasi dapat dipandang sebagai proses mempengaruhi, pada tingkat mikro mempengaruhi antara para individu dan di tingkat makro merupakan usaha memobilisasi kekuasaan untuk mengubah sistem sosial dan memperbaiki lembaga-lembaga khususnya madrasah/sekolah. Pada analisis tingkat makro, kepemimpinan transformasional melakukan aktivitas antara lain mengekspresikan dan menengahi konflik di antara kelompok-kelompok. Konflik-konflik di antara kelompok-kelompok membuat kendala organisasi, namun pada saat yang bersamaan dapat berguna untuk memobilisasi pengikut menuju komitmen organisasi (M. Iqbal, 2021). Dari beberapa penelitian di atas melatarbelakangi keinginan untuk melakukan penelitian yang hampir sama yaitu tentang kepemimpinan transformasional, tetapi penelitian dilaksanakan di tempat yang berbeda dan mengambil kepala sekolah penggerak untuk mendeskripsikan implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah penggerak di TK Bhayangkari, tantangan yang dihadapi serta solusi pemecahannya. Harapannya agar kepala sekolah secara khusus dan sekolah secara umum terus berupaya untuk memajukan sekolah sesuai perkembangan, kebutuhan dan tuntutan jaman.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kualitatif dengan studi kasus. Studi kasus adalah penelitian yang dilaksanakan secara intensif, mendetail dan komprehensif dalam mengupas suatu kasus. Metode penelitian kualitatif tidak menekankan pada generalisasi, akan tetapi lebih memberikan tekanan kepada pemahaman & makna, berkaitan erat dengan nilai-nilai tertentu, lebih menekankan pada proses daripada pengukuran, mendeskripsikan, menafsirkan, dan memberikan makna dan tidak cukup dengan penjelasan belaka, memanfaatkan multi metode dalam penelitian (Sutama, 2019). kepemimpinan transformasional kepala sekolah penggerak di TK Bhayangkari.

Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan teknik dokumentasi. Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab (Sugiyono, 2022). Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling atau sampel bertujuan, sebab peneliti memilih informan yang mengetahui informasi dan masalahnya secara mendalam dan dapat dipercaya untuk menjadi sumber data yang mantap, sehingga dalam penelitian ini wawancara dilakukan kepada guru dan kepala sekolah. Observasi/pengamatan adalah kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan pancaindra sebagai alat bantu utamanya (Morissan, 2017). Dokumentasi ialah metode mencari data mengenai hal-hal yang berupa catatan, buku, transkrip, surat kabar, prasasti, majalah, notulen rapat, agenda serta foto-foto kegiatan (Arikunto, 2011). Dokumentasi penelitian diambil dari kegiatan para informan saat pelaksanaan kegiatan-kegiatan di sekolah.

Validitas data menggunakan triangulasi metode dan data. Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis interaktif. Menurut Milles dan Huberman yang dikutip dalam (Sutopo, 2002). "Terdapat tiga komponen utama dalam analisis data yaitu reduksi data, sajian data dan penarikan kesimpulan."



Gambar 1. Komponen Analisis Data

Dari gambar 1 diatas dijelaskan bahwa peneliti melakukan pengumpulan data. Selanjutnya data yang diperoleh dipilah dan mengambil hal penting sesuai dengan tujuan penelitian. Setelah data dipilih, peneliti akan mengklasifikasikan dan menyajikan data sesuai dengan rumusan masalah. Langkah terakhir pada analisis data adalah penarikan kesimpulan, yaitu peneliti menguraikan simpulan dari data yang diperoleh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Kepemimpinan Transformasional

Masing-masing pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda, ada yang memiliki gaya kepemimpinan tradisional, transaksional, karismatik, birokrasi, demokratis, instruksional, progresif dan transformasional. Setiap gaya kepemimpinan memiliki kelebihan dan kelemahan. Pemimpin cukup memilih kepemimpinan yang dibutuhkan dalam memajukan sekolah, dengan mempertimbangkan karakteristik dari sekolah.

Gaya kepemimpinan yang digunakan dipengaruhi oleh beberapa hal seperti karakter pimpinan, karakter bawahan dan juga situasi dan kondisi yang dihadapi. Bahkan ada beberapa pemimpin yang menggabungkan beberapa gaya kepemimpinan sekaligus jika memang itu dibutuhkan. Ini selaras dengan pendapat dari Yukl (2001:13) bahwa kunci utama yang perlu dipahami untuk efektivitas kepemimpinan adalah (1) Karakteristik pemimpin, (2) Karakteristik pengikut, (3) karakteristik situasi (Daswati, 2012). Karakteristik pemimpin meliputi motivasi, kepribadian, nilai yang dianut, optimisme, keterampilan, integritas, taktik dan perilaku dari pimpinan. Sedangkan dalam karakteristik pengikut atau bawahan meliputi kebutuhan, kepribadian, nilai yang dianut, keyakinan kepada pemimpin, dan kepuasan terhadap kepemimpinan. Karakteristik situasi dapat dijelaskan berkaitan dengan sarana dan prasarana yang dimiliki, tingkat kerumitan tugas, besar kecilnya organisasi atau sekolah, posisi kekuasaan dan wewenang, kesalingtergantungan tugas, keadaan lingkungan yang tidak menentu, dan ketergantungan eksternal.

Memperhatikan beberapa karakteristik yang ada di TK Kemala Bhayangkari 67 Sragen baik dari segi pengikut atau bawahan dan juga situasi yang ada serta karakteristik yang dimiliki oleh Kepala Sekolah maka dapat dilihat penerapan kepemimpinan transformasional di TK Kemala Bhayangkari 67 Sragen terlihat dalam beberapa hal sebagai berikut:

1. Menyusun visi misi

Penyusunan visi dan misi sekolah adalah langkah fundamental dalam membangun arah dan tujuan yang jelas bagi seluruh komunitas sekolah. Visi sekolah harus mencerminkan aspirasi jangka panjang yang ingin dicapai, menggambarkan keadaan ideal yang diinginkan di masa depan. Misi, di sisi lain, harus menjelaskan tujuan dan tanggung jawab utama sekolah, serta pendekatan yang akan digunakan untuk mencapai visi tersebut. Proses penyusunan visi dan misi memerlukan partisipasi aktif dari berbagai pemangku kepentingan, termasuk guru, siswa, orang tua, dan masyarakat sekitar, untuk memastikan bahwa visi dan misi tersebut relevan dan didukung oleh semua pihak.

Diskusi dan konsultasi yang menyeluruh membantu menggali nilai-nilai inti, kebutuhan, dan harapan komunitas sekolah. Setelah disusun, visi dan misi dikomunikasikan secara efektif dan konsisten, menjadi panduan bagi perencanaan strategis, pengambilan keputusan, dan kegiatan sehari-hari di sekolah. TK Kemala Bhayangkari 67 Sragen dengan visi: "Terwujudnya Pribadi yang Mandiri dan Bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, Toleransi terhadap Sesama, Peduli terhadap Lingkungan dalam Menghadapi Perkembangan Zaman" diharapkan menjadi sekolah dengan visi yang kuat dan dapat diterapkan dengan kepemimpinan transformasional yang dimiliki oleh kepala sekolah.

2. Memetakan SDM dan memberdayakan guru dan karyawan sekolah

Memetakan Sumber Daya Manusia (SDM) oleh kepala sekolah transformasional penting dalam mengoptimalkan potensi dan kinerja seluruh anggota sekolah. Kepala sekolah transformasional memiliki visi yang jelas dan memahami pentingnya mengenali kompetensi, keahlian, dan minat masing-masing staf dan guru. Proses pemetaan ini melibatkan penilaian mendalam terhadap kualifikasi, pengalaman, dan aspirasi profesional setiap individu, serta mengidentifikasi kekuatan dan area yang perlu dikembangkan. Dengan pemetaan yang tepat,

kepala sekolah dapat menempatkan guru dan staf pada posisi yang paling sesuai dengan keahlian mereka, sehingga dapat meningkatkan efektivitas pengajaran dan pembelajaran di sekolah. Selain itu, pemetaan SDM juga memungkinkan kepala sekolah untuk merancang program pengembangan profesional yang spesifik dan relevan, mendukung pengembangan karier, serta mendorong kolaborasi dan inovasi di antara staf. Pada akhirnya, langkah ini berkontribusi pada pencapaian visi dan misi sekolah serta menciptakan lingkungan pendidikan yang inspiratif dan berdaya saing tinggi.

3. Komunikasi efektif dengan warga sekolah

Komunikasi efektif dengan warga sekolah yang dilakukan oleh kepala sekolah transformasional dapat menciptakan lingkungan belajar yang kolaboratif dan harmonis. Kepala sekolah transformasional tidak hanya berperan sebagai pemimpin, tetapi juga sebagai fasilitator yang memastikan bahwa setiap suara didengar dan dihargai. Mereka menggunakan berbagai saluran komunikasi, baik formal maupun informal, untuk menyampaikan visi, misi, dan tujuan sekolah secara jelas dan inspiratif. Melalui rapat rutin, diskusi kelompok, dan dialog terbuka, kepala sekolah ini mendorong partisipasi aktif dari guru, staf, siswa, dan orang tua. Mereka juga memanfaatkan teknologi komunikasi seperti email, media sosial, dan platform manajemen sekolah untuk menyebarkan informasi secara cepat dan efektif. Dengan pendekatan komunikasi yang transparan dan inklusif, kepala sekolah transformasional membangun kepercayaan, memotivasi seluruh warga sekolah, dan memastikan bahwa semua pihak bekerja sama menuju pencapaian tujuan pendidikan yang lebih tinggi.

4. Membangun hubungan yang kuat dengan warga sekolah

Membangun hubungan yang kuat dengan warga sekolah merupakan salah satu fokus utama kepala sekolah transformasional. Kepala sekolah ini menyadari bahwa hubungan yang kokoh dan penuh kepercayaan antara seluruh elemen sekolah—guru, staf, siswa, dan orang tua—merupakan fondasi penting bagi terciptanya lingkungan pendidikan yang positif dan produktif. Mereka mengimplementasikan pendekatan yang berbasis pada empati, keterbukaan, dan penghargaan terhadap setiap individu. Melalui interaksi yang konsisten dan bermakna, seperti rapat koordinasi, outbond, akhirussanah dan outing class, serta program-program keterlibatan warga sekolah, kepala sekolah transformasional menunjukkan komitmen untuk mendengarkan dan memahami kebutuhan serta aspirasi warga sekolah. Kepala sekolah juga mendorong kolaborasi dan kerja sama tim, menciptakan budaya sekolah yang inklusif dan suportif. Dengan demikian, kepala sekolah transformasional tidak hanya memperkuat ikatan emosional dan profesional di lingkungan sekolah, tetapi juga memupuk rasa kepemilikan dan tanggung jawab bersama untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih tinggi.

a. Dengan Guru

- 1) Komunikasi Terbuka: Selalu terbuka untuk berdiskusi dan memberikan umpan balik. Pertemuan rutin bisa membantu memahami kebutuhan dan tantangan masing-masing.
- 2) Kolaborasi: Bekerja sama dalam merencanakan kegiatan belajar mengajar dan menyelesaikan masalah yang ada.
- 3) Penghargaan dan Dukungan: Memberikan apresiasi terhadap kerja keras dan dedikasi guru. Menawarkan dukungan berupa pelatihan dan sumber daya yang dibutuhkan.

b. Dengan Siswa

- 1) Membangun Kepercayaan: menjadi pendengar yang baik dan menunjukkan kepedulian dengan perasaan anak.
- 2) Motivasi dan Dorongan: memberi motivasi dan dorongan agar siswa merasa termotivasi untuk belajar dan mencapai potensi terbaik mereka.
- 3) Kegiatan Interaktif: Menggunakan metode pengajaran yang interaktif dan menyenangkan untuk membuat pembelajaran lebih menarik.

c. Dengan Orang Tua

- (1) Komunikasi Reguler: Memberikan update rutin tentang perkembangan akademis dan perilaku anak. Menggunakan WAG orangtua atau pertemuan tatap muka.

- (2) Libatkan dalam Kegiatan Sekolah: Mengajak orang tua untuk terlibat dalam kegiatan sekolah seperti rapat orang tua, acara sekolah, dan sukarelawan.
 - (3) Bersikap Transparan: Menjelaskan tujuan pendidikan dan kebijakan sekolah secara jelas agar orang tua memahami dan mendukung proses belajar mengajar.
5. Menghargai dan mengakui prestasi guru dan murid

Menghargai dan mengakui prestasi guru dan murid dilakukan oleh kepala sekolah transformasional dalam menciptakan budaya sekolah yang positif dan memotivasi. Kepala sekolah memahami bahwa penghargaan dan pengakuan atas pencapaian individu tidak hanya meningkatkan moral tetapi juga mendorong semangat untuk terus berprestasi. Dengan memberikan penghargaan formal, seperti sertifikat atau trofi, serta pengakuan informal melalui pujian publik dan catatan pribadi, kepala sekolah menunjukkan apresiasi yang tulus terhadap usaha dan dedikasi guru dan murid. Mereka juga menyelenggarakan acara khusus, seperti upacara penghargaan atau perayaan keberhasilan, yang melibatkan seluruh komunitas sekolah untuk merayakan prestasi bersama. Melalui pendekatan ini, kepala sekolah transformasional menumbuhkan rasa bangga dan kepuasan di kalangan guru dan murid, sekaligus mendorong budaya kompetitif yang sehat dan semangat kolaboratif untuk mencapai keunggulan.

6. Evaluasi dan refleksi berkala

Evaluasi dan refleksi berkala yang dilakukan oleh kepala sekolah transformasional untuk memastikan peningkatan berkelanjutan dan pencapaian tujuan pendidikan. Kepala sekolah ini secara rutin mengadakan evaluasi kinerja, baik untuk diri mereka sendiri, guru, maupun staf, guna menilai efektivitas program dan strategi yang diterapkan. Mereka menggunakan berbagai alat evaluasi, seperti observasi kelas, kuesioner, dan analisis data akademik, untuk mendapatkan gambaran menyeluruh tentang perkembangan sekolah. Selain itu, kepala sekolah transformasional mengajak seluruh warga sekolah untuk terlibat dalam sesi refleksi bersama, di mana keberhasilan dan tantangan dibahas secara terbuka. Melalui dialog konstruktif ini, mereka mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan dan merancang tindakan strategis yang tepat. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran, tetapi juga membangun budaya sekolah yang adaptif dan responsif terhadap perubahan. Dengan demikian, kepala sekolah transformasional memastikan bahwa seluruh upaya pendidikan selalu relevan dan selaras dengan perkembangan dan kebutuhan zaman.

7. Keteladanan positif

Keteladanan positif yang dilakukan oleh kepala sekolah transformasional akan membentuk budaya sekolah yang inspiratif dan penuh integritas. Kepala sekolah ini menunjukkan nilai-nilai kepemimpinan, seperti kejujuran, tanggung jawab, empati, dan dedikasi, melalui tindakan sehari-hari mereka. Mereka hadir di setiap kegiatan sekolah, terlibat langsung dalam proses pengajaran, dan menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap visi dan misi sekolah. Dengan bersikap adil dan transparan dalam pengambilan keputusan, kepala sekolah transformasional membangun kepercayaan dan rasa hormat di antara guru, staf, dan siswa. Kepala sekolah juga menginspirasi seluruh warga sekolah dengan selalu berusaha memberikan yang terbaik dan terus belajar untuk meningkatkan diri. Melalui contoh nyata dari tindakan dan sikap mereka, kepala sekolah ini mengajarkan pentingnya etika kerja yang kuat, kolaborasi, dan semangat untuk mencapai keunggulan. Dengan demikian, keteladanan positif yang ditunjukkan oleh kepala sekolah transformasional mendorong seluruh komunitas sekolah untuk mengikuti jejak dan berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan pendidikan yang lebih tinggi.

8. Pengembangan profesional untuk guru melalui pelatihan dan workshop

Pengembangan profesional untuk guru melalui pelatihan dan workshop yang diinisiasi oleh kepala sekolah transformasional adalah langkah strategis dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Kepala sekolah ini menyadari bahwa guru adalah aset utama dalam proses pembelajaran, sehingga penting untuk terus memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka. Dengan menyelenggarakan berbagai program pelatihan dan workshop yang relevan, kepala sekolah memberikan kesempatan bagi guru untuk belajar metode

pengajaran terbaru, teknologi pendidikan, serta strategi manajemen kelas yang efektif. Selain itu, kepala sekolah transformasional sering mengundang ahli dan praktisi pendidikan sebagai narasumber untuk memberikan pelatihan langsung di sekolah. Melalui pendekatan ini, guru merasa didukung dan dihargai, sehingga termotivasi untuk terus berkembang dan berinovasi dalam pengajaran. Pada akhirnya, pengembangan profesional yang berkelanjutan ini berkontribusi pada peningkatan kualitas pembelajaran dan pencapaian akademik siswa.

Tantangan, Solusi dan Pembelajaran Kepemimpinan Transformasional

"Implementasi kepemimpinan transformasional di sekolah menghadapi berbagai tantangan, termasuk resistensi terhadap perubahan, keterbatasan sumber daya, dan kurangnya pelatihan bagi kepala sekolah. Seperti yang diungkapkan oleh Bass dan Avolio (1994), kepemimpinan transformasional memerlukan visi yang jelas dan komitmen yang tinggi dari semua anggota organisasi untuk mencapai perubahan yang diinginkan. Namun, tanpa dukungan yang memadai, kepala sekolah sering kali kesulitan dalam menginspirasi dan memotivasi guru-guru mereka untuk berinovasi dan beradaptasi dengan perubahan" (Bass & Avolio, 1994).

Dalam penerapan kepemimpinan transformasional di TK Kemala Bhayangkari 67 Sragen tidak lepas dari adanya tantangan ataupun hambatan yang dihadapi, seperti di banyak institusi pendidikan lainnya, Menghadapi berbagai tantangan dan hambatan perlu diatasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Tantangan yang dialami oleh pemimpin transformasional di TK Kemala Bhayangkari 67 Sragen di antaranya adalah membutuhkan keberanian dan konsistensi, perubahan kebudayaan serta kompleksitas perubahan.

Tantangan yang utama adalah keberanian dan konsistensi. Keberanian diperlukan untuk memimpin perubahan yang signifikan dan seringkali menghadapi resistensi dari berbagai pihak yang merasa nyaman dengan status quo. Pemimpin transformasional harus berani mengambil risiko, membuat keputusan yang tidak populer, dan mendorong warga sekolah untuk keluar dari zona nyaman mereka demi mencapai visi jangka panjang. Namun, keberanian saja tidak cukup tanpa konsistensi. Konsistensi dalam menerapkan nilai-nilai, visi, dan strategi perubahan sangat penting untuk membangun kepercayaan dan kredibilitas di mata bawahan dalam hal ini adalah warga sekolah. Tanpa konsistensi, inisiatif transformasional dapat terhenti di tengah jalan atau kehilangan arah, karena anggota tim mungkin merasa bingung atau skeptis terhadap komitmen pemimpin. Oleh karena itu, keberanian dan konsistensi harus berjalan beriringan untuk memastikan keberhasilan kepemimpinan transformasional.

Tantangan kedua dalam kepemimpinan transformasional adalah perubahan kebudayaan. Kebudayaan organisasi yang sudah mengakar sering kali sulit diubah karena melibatkan nilai, norma, dan perilaku yang telah lama dianut oleh anggota organisasi. Pemimpin transformasional dihadapkan pada tantangan untuk menggeser kebudayaan ini menuju arah yang lebih mendukung visi dan misi baru. Proses ini membutuhkan waktu dan upaya yang besar karena melibatkan perubahan cara berpikir dan bertindak dari seluruh anggota organisasi. Resistensi terhadap perubahan sering kali muncul, baik secara sadar maupun tidak sadar, karena ketidaknyamanan atau ketakutan terhadap hal baru. Pemimpin harus mampu mengkomunikasikan manfaat dari perubahan kebudayaan ini secara efektif, menciptakan lingkungan yang mendukung, serta memberikan contoh yang konsisten agar perubahan dapat diterima dan diinternalisasi oleh semua pihak. Tanpa berhasil mengatasi hambatan ini, upaya transformasional bisa terhambat atau bahkan gagal, karena kebudayaan yang lama tetap dominan dan menghambat inovasi serta perkembangan.

Tantangan ketiga dalam kepemimpinan transformasional adalah kompleksitas perubahan. Transformasi dalam suatu organisasi tidak hanya melibatkan perubahan pada struktur atau sistem, tetapi juga mempengaruhi berbagai aspek yang saling terkait, seperti proses kerja, teknologi, budaya, dan sumber daya manusia. Kompleksitas ini membuat proses perubahan menjadi rumit dan menantang, karena setiap langkah harus direncanakan dan dieksekusi dengan hati-hati untuk menghindari gangguan operasional. Pemimpin transformasional harus memiliki kemampuan untuk melihat gambaran besar sekaligus memperhatikan detail-detail penting, serta mampu mengkoordinasikan berbagai elemen agar bergerak sejalan dengan tujuan perubahan. Selain itu, mereka harus siap menghadapi berbagai kendala, seperti resistensi dari karyawan, keterbatasan

sumber daya, dan ketidakpastian pasar. Tanpa manajemen yang efektif terhadap kompleksitas ini, transformasi dapat mengalami hambatan yang signifikan, menyebabkan penurunan kinerja dan menghambat pencapaian tujuan strategis organisasi.

Mengatasi tantangan-tantangan ini memerlukan kepemimpinan yang visioner, memiliki integritas dan etik, stimulasi intelektual untuk SDM yang inovatif, kemampuan pemetaan kompetensi SDM dan inspiratif. Kepala sekolah perlu memotivasi dan memberdayakan orang-orang yang menjadi tanggung jawabnya untuk bekerja sama mewujudkan visi sekolah. Bekerja sama dengan seluruh warga sekolah dengan komitmen yang kuat dan strategi yang tepat, TK Kemala Bhayangkari 67 Sragen dapat mengatasi hambatan-hambatan ini dan berhasil menerapkan kepemimpinan transformasional yang akan meningkatkan kualitas pendidikan dan hasil belajar siswa.

Kepala Sekolah Penggerak TK Kemala Bhayangkari 67 Sragen dapat mengatasi atau merespons tantangan dalam penerapan kepemimpinan transformasional melalui berbagai strategi di antaranya mengadakan pertemuan berkala untuk melakukan refleksi dan evaluasi, konsistensi dan keteladanan serta manajemen perubahan. Berikut penjelasan dari masing-masing strategi:

1. Mengadakan pertemuan berkala untuk melakukan refleksi dan evaluasi

Mengadakan pertemuan berkala merupakan cara untuk menjaga komunikasi yang efektif dengan warga sekolah. Mengembangkan strategi komunikasi yang efektif adalah kunci untuk memastikan bahwa semua pemangku kepentingan memahami tujuan dan manfaat dari kepemimpinan transformasional. Kepala sekolah dapat menggunakan berbagai saluran komunikasi, seperti rapat, newsletter, media sosial, dan website sekolah, untuk menyampaikan informasi secara jelas dan teratur. Forum diskusi atau sesi tanya jawab juga bisa menjadi wadah bagi guru, siswa, dan orang tua untuk memberikan masukan dan bertanya mengenai hal-hal yang belum mereka pahami.

Dengan mengadakan pertemuan berkala warga sekolah dapat melakukan refleksi dan evaluasi. Pertemuan ini memberikan kesempatan bagi seluruh warga sekolah, termasuk guru, staf, dan kepala sekolah, untuk mengevaluasi kemajuan yang telah dicapai, mengidentifikasi tantangan yang muncul, dan mencari solusi secara kolaboratif. Refleksi bersama memungkinkan semua pihak untuk berbagi pengalaman dan perspektif, sehingga pemahaman terhadap proses perubahan menjadi lebih komprehensif. Selain itu, evaluasi berkala membantu dalam mengukur efektivitas strategi yang telah diterapkan dan membuat penyesuaian yang diperlukan untuk memastikan transformasi berjalan sesuai rencana. Dengan adanya forum terbuka untuk diskusi dan feedback, pertemuan ini juga meningkatkan keterlibatan dan komitmen semua pihak terhadap perubahan yang diinginkan. Secara keseluruhan, pertemuan berkala untuk refleksi dan evaluasi berfungsi sebagai mekanisme penting dalam mendukung kepemimpinan transformasional, memastikan proses perubahan lebih terarah, adaptif, dan berkelanjutan.

2. Konsistensi dan keteladanan

Mengatasi hambatan dalam kepemimpinan transformasional dapat dilakukan melalui konsistensi dan keteladanan. Konsistensi dalam tindakan dan keputusan pemimpin memastikan bahwa visi dan nilai-nilai perubahan diterapkan secara berkelanjutan, yang membangun kepercayaan dan keyakinan di antara warga sekolah. Ketika pemimpin menunjukkan komitmen yang teguh terhadap tujuan transformasi, mereka memberikan contoh nyata yang dapat diikuti oleh seluruh warga sekolah. Keteladanan juga memainkan peran penting dalam proses ini. Pemimpin yang mempraktikkan nilai-nilai yang mereka anjurkan, seperti integritas, kerja keras, dan inovasi, menginspirasi dan memotivasi orang lain untuk mengikuti jejak mereka. Keteladanan menciptakan budaya organisasi yang lebih reseptif terhadap perubahan dan memperkuat pesan bahwa transformasi adalah tanggung jawab bersama. Dengan menggabungkan konsistensi dalam implementasi dan keteladanan dalam perilaku, pemimpin dapat mengatasi berbagai hambatan dan memfasilitasi perubahan yang lebih efektif dan berkelanjutan dalam kemajuan sekolah.

3. Manajemen Perubahan

Cara mengatasi hambatan dalam kepemimpinan transformasional di sekolah adalah melalui manajemen perubahan yang efektif. Manajemen perubahan melibatkan perencanaan,

pelaksanaan, dan pengawasan yang sistematis terhadap proses transformasi, dengan tujuan meminimalkan resistensi dan memaksimalkan penerimaan serta partisipasi dari seluruh pihak terkait, termasuk guru, staf/karyawan, siswa, dan orang tua. Langkah pertama dalam manajemen perubahan adalah mengidentifikasi kebutuhan dan tujuan transformasi, diikuti dengan pengembangan strategi yang jelas dan terukur. Kepala sekolah harus berkomunikasi secara transparan tentang alasan dan manfaat perubahan, serta menyediakan pelatihan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk mendukung adaptasi. Selain itu, kepala sekolah harus menciptakan lingkungan yang mendukung, di mana feedback diterima dan tantangan diatasi secara kolaboratif. Dengan manajemen perubahan yang baik, hambatan dapat diidentifikasi dan diatasi lebih awal, sehingga proses transformasi berjalan lebih lancar dan efektif, mengarah pada peningkatan kualitas pendidikan dan pencapaian tujuan sekolah yang lebih tinggi.

Dampak Kepemimpinan Transformasional

"Kepemimpinan transformasional di sekolah telah terbukti memiliki dampak positif yang signifikan terhadap berbagai aspek pendidikan, termasuk peningkatan motivasi guru, kualitas pengajaran, dan partisipasi siswa. Menurut Leithwood dan Jantzi (2000), kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan komitmen guru melalui dukungan emosional dan penghargaan atas kinerja mereka, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan prestasi siswa. Pendekatan ini juga menciptakan lingkungan sekolah yang lebih kolaboratif dan inovatif, yang esensial dalam menghadapi tantangan pendidikan abad ke-21" (Leithwood & Jantzi, 2000).

Peningkatan motivasi dan keterlibatan guru dalam setiap kegiatan di sekolah. Kepala sekolah berperan aktif dalam menciptakan budaya kerja yang positif, di mana setiap guru merasa didukung dan dihargai. Dengan mengimplementasikan program pengembangan profesional, memberikan umpan balik konstruktif, dan merayakan pencapaian individu maupun tim, kepala sekolah memotivasi guru untuk terus berinovasi dan berkontribusi secara maksimal. Selain itu, kepala sekolah memastikan adanya komunikasi terbuka dan kolaborasi yang harmonis, sehingga guru merasa memiliki suara dalam pengambilan keputusan dan pengembangan kurikulum. Melibatkan guru dalam perencanaan dan pelaksanaan kegiatan sekolah juga menjadi strategi efektif untuk meningkatkan rasa kepemilikan dan komitmen mereka. Dengan demikian, upaya peningkatan motivasi dan keterlibatan guru ini tidak hanya memperkaya pengalaman mengajar, tetapi juga berdampak positif pada kualitas pembelajaran dan perkembangan siswa.

Peningkatan komunikasi dan kolaborasi antar guru. Peningkatan komunikasi dan kolaborasi antar guru adalah elemen krusial dalam menciptakan lingkungan sekolah yang dinamis dan produktif. Dengan mendorong dialog terbuka dan kerja sama, kepala sekolah memastikan bahwa setiap guru merasa didengar dan dihargai. Pertemuan rutin, seperti rapat dinas atau koordinasi atau komunitas belajar, menjadi platform penting untuk berbagi ide, praktik terbaik, dan solusi terhadap tantangan yang dihadapi. Selain itu, penggunaan teknologi komunikasi, seperti *whatsapp group* memfasilitasi pertukaran informasi yang cepat dan efisien. Kepala sekolah juga menginisiasi kegiatan-kegiatan kolaboratif yang melibatkan berbagai seluruh warga sekolah, mendorong guru untuk bekerja bersama dalam mengembangkan kurikulum yang lebih integratif dan inovatif. Dengan menciptakan budaya komunikasi yang transparan dan kolaborasi yang erat, kepala sekolah membantu meningkatkan sinergi antar guru, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa.

Keterlibatan peserta didik dalam kegiatan pembelajaran juga merupakan dampak adanya kepemimpinan transformasional. Keterlibatan peserta didik dalam kegiatan pembelajaran menciptakan pengalaman belajar yang efektif dan menyenangkan. Untuk mencapai hal ini, pengajaran harus dirancang agar relevan dan menarik, serta memberikan kesempatan bagi siswa untuk aktif berpartisipasi. Metode mengajar yang menyesuaikan kebutuhan dan perkembangan siswa TK memberikan ruang bagi siswa untuk mengeksplorasi minat dan bakat mereka serta menciptakan suasana kelas yang inklusif dan mendukung, dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan mereka.

Peningkatan prestasi peserta didik TK Kemala Bhayangkari 67 Sragen memerlukan pendekatan yang holistik dan berbasis pada perkembangan anak. Fokus utama adalah

menciptakan lingkungan yang mendukung eksplorasi, bermain, dan belajar yang sesuai dengan tahap perkembangan anak. Melalui penggunaan metode pembelajaran yang interaktif dan menyenangkan, seperti permainan edukatif, aktivitas sensorik, dan eksplorasi kreatif, anak-anak dapat mengembangkan keterampilan dasar mereka secara optimal. Selain itu, penerapan kurikulum yang beragam dan terstruktur, dengan penekanan pada aspek kognitif, sosial, emosional, dan motorik, juga berperan penting dalam mendukung kemajuan anak. Para pendidik di TK berperan sebagai fasilitator yang membantu anak-anak mengeksplorasi minat dan bakat mereka, serta memberikan umpan balik yang positif dan membangun. Dengan melibatkan orang tua dalam proses pembelajaran dan memberikan dukungan yang konsisten, prestasi peserta didik TK dapat ditingkatkan secara signifikan, mempersiapkan mereka untuk sukses dalam tahap pendidikan selanjutnya.

Manfaat Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Sekolah Lain

"Kepemimpinan transformasional tidak hanya berdampak positif pada sekolah yang dipimpin langsung oleh pemimpin tersebut, tetapi juga memberikan manfaat signifikan bagi sekolah lain di sekitarnya. Menurut penelitian oleh Yukl (2013), kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional dapat menginspirasi dan memotivasi pemimpin sekolah lain melalui berbagi praktik terbaik, diskusi tentang perkembangan kurikulum, dan kolaborasi dalam kegiatan pelatihan. Hal ini menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih dinamis dan inovatif, yang berdampak positif pada keseluruhan kualitas pendidikan di komunitas tersebut" (Yukl, 2013).

Kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala sekolah TK Kemala Bhayangkari 67 Sragen telah menciptakan budaya berbagi dan berdiskusi mengenai perkembangan kurikulum. Kepala sekolah secara aktif mengadakan forum diskusi antar kepala sekolah dari TK-TK lain di sekitarnya. Dalam forum ini, mereka berbagi informasi tentang perkembangan terbaru dalam kurikulum pendidikan anak usia dini dan praktik terbaik yang dapat diadopsi. Melalui inisiatif ini, TK lain dapat memperoleh wawasan baru dan ide-ide segar untuk diterapkan di sekolah mereka, sehingga meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Selain berbagi informasi tentang kurikulum, kepala sekolah TK Kemala Bhayangkari 67 Sragen juga mendorong pelaksanaan praktik baik dalam pembelajaran. Kepala sekolah mengundang guru-guru dari TK lain untuk mengamati dan mempelajari metode pengajaran yang inovatif dan efektif yang diterapkan di sekolah mereka. Dengan melihat langsung praktik terbaik ini, guru-guru dari TK lain dapat mengadopsi dan menyesuaikan metode yang sesuai dengan kebutuhan siswa mereka. Hal ini akan meningkatkan kompetensi guru dan hasil belajar siswa di TK lain.

Kepala sekolah TK Kemala Bhayangkari 67 Sragen juga berperan aktif dalam mengajak kepala sekolah lain untuk selalu belajar dan mengupdate ilmu. Mereka sering mengorganisir workshop, seminar, dan pelatihan yang melibatkan para kepala sekolah dari berbagai TK. Dengan menyediakan kesempatan untuk terus belajar, kepala sekolah TK lain dapat memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka sesuai dengan perkembangan terbaru dalam dunia pendidikan. Ini akan membuat mereka lebih siap menghadapi tantangan dan perubahan yang ada di bidang pendidikan.

Salah satu dampak penting dari kepemimpinan transformasional adalah mendorong kepala sekolah dan guru-guru untuk selalu berpikir positif dalam mensikapi perubahan yang terjadi. Kepala sekolah TK Kemala Bhayangkari 67 Sragen menanamkan sikap optimis dan adaptif terhadap perubahan kepada seluruh staf dan rekan kepala sekolah lain. Mereka mendorong untuk melihat setiap perubahan sebagai peluang untuk berkembang dan meningkatkan kualitas pendidikan. Sikap positif ini dapat menular ke TK lain, menciptakan lingkungan yang lebih dinamis dan proaktif dalam menghadapi tantangan.

Secara keseluruhan, dampak kepemimpinan transformasional kepala sekolah TK Kemala Bhayangkari 67 Sragen tidak hanya dirasakan di sekolah mereka sendiri tetapi juga memberikan manfaat signifikan bagi TK lain di sekitarnya. Dengan berbagi informasi, mendorong pelaksanaan praktik baik, mengajak untuk terus belajar, dan menanamkan sikap positif, kepala sekolah ini membantu menciptakan komunitas pendidikan yang saling mendukung dan terus berkembang.

Pendekatan ini dapat dijadikan contoh bagi kepala sekolah lain untuk membangun kepemimpinan yang efektif dan berdampak luas.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala sekolah penggerak di TK Kemala Bhayangkari 67 Sragen memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja guru dan kualitas pembelajaran. Kepala sekolah penggerak menggunakan berbagai strategi untuk menginspirasi dan memotivasi guru, membangun visi bersama, serta mendorong inovasi dalam proses pembelajaran. Kepemimpinan ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu guru tetapi juga menciptakan lingkungan sekolah yang lebih kolaboratif dan inovatif. Dengan demikian, implementasi kepemimpinan transformasional dapat dijadikan model bagi sekolah lain yang ingin meningkatkan kualitas pendidikan melalui kepemimpinan yang efektif.

Kepala TK Kemala Bhayangkari 67 Sragen memiliki gaya kepemimpinan transformasional di mana implementasinya terlihat dalam beberapa kegiatan di sekolah, meliputi: 1) Penyusunan visi misi; 2) Memetakan SDM dan memberdayakan guru dan karyawan sekolah; 3) Komunikasi efektif dengan warga sekolah; 4) Membangun hubungan yang kuat dengan warga sekolah; 5) Menghargai dan mengakui prestasi guru dan murid; 6) Evaluasi dan refleksi berkala Pembentukan Kombel tingkat sekolah; 7) Keteladanan positif; 8) Pengembangan profesional untuk guru melalui pelatihan dan workshop. Dalam menjalankan perannya sebagai Kepala Sekolah yang transformasional ada tantangan atau masalah yang dihadapi yaitu resistensi terhadap perubahan, keterbatasan sumber daya, tekanan dari kurikulum yang padat dan tuntutan administratif, serta kurangnya kompetensi staf dan guru. Upaya mengatasi atau merespon tantangan dalam penerapan kepemimpinan transformasional dilakukan melalui berbagai strategi yang mencakup pendekatan inklusif, pemanfaatan sumber daya yang ada, peningkatan komunikasi, dan pengembangan kompetensi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terima kasih kepada Kepala Sekolah dan guru di TK Kemala Bhayangkari 67 Sragen yang telah menjadi informan sehingga penelitian ini dapat terlaksana.

DAFTAR PUSTAKA

- Albab, U., Nurkhamidi, A., Tarifin, A., & ... (2023). Kemampuan Professional Kepemimpinan Guru Pendidikan Islam Progressif. *Research Journal ...*, 1(2), 121–134. <https://journal.walisongo.ac.id/index.php/rjtpd/article/viewx/17999>
- Anwar, R. N., Mulyadi, M., & Soleh, A. K. (2022). Kepemimpinan Transformasional Kepala PAUD untuk Meningkatkan Mutu Pendidik. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(4), 2852–2862. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i4.1577>
- Arikunto, S. (2011). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan praktek*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Astuti, I. (2022). *Kepemimpinan pembelajaran sekolah inklusi*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1993). Transformational Leadership And Organizational Culture. *Spring*, 17(1), 112–121.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. Sage Publications.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectation*. The Free Press.
- Beaver, J. K., & Weinbaum, E. H. (2009). *Measuring School Capacity, Maximizing School Improvement*.
- Bennis, W., & Nanus, B. (2006). *Leaders Strategi untuk Mengemban Tanggung Jawab*. PT.Buana Ilmu Populer Kelompok Gramedia.
- Daswati. (2012). IMPLEMENTASI PERAN KEPEMIMPINAN DENGAN GAYA KEPEMIMPINAN MENUJU KESUKSESAN ORGANISASI. *Jurnal Academica Fisip Untad*, 04(01), 797.
- Day, C., Sammons, P., & Gorgen, K. (2020). *Successful School Leadership. Education Development Trust*.

- Duryat, M. (2021). *Kepemimpinan Pendidikan: Meneguhkan Legitimasi Dalam Berkontestasi Di Bidang Pendidikan*. Alfabeta, Bandung.
- Endrekson, R. (2019). GAYA KEPEMIMPINAN INOVATIF PROGRESIF PEMERINTAH DESA DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN PENYUSUNAN APBDES. *COSTING:Journal of Economic, Business and Accounting, Volume 3 N*.
- Fadhilah, A. R., Fitri, R. R., & Wibowo, Y. S. (2021). Distance education di masa covid-19: tinjauan terhadap sistem, kebijakan, dan tantangan e-education di sekolah. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, 9*(2), 171–188. <https://doi.org/10.21831/jamp.v9i2.42648>
- Faridli, E. M., Sumardjoko, B., Prayitno, H. J., & Narimo, S. (2024). *Rekonstruksi kepemimpinan pendidikan progresif dalam meningkatkan kualitas pembelajaran : teori dan praktik*. 10(1), 178–185.
- Hakim, A. F. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Banjarmasin Post Group). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 62*(2):131–.
- Hardika Senny, M., Wijayaningsih, L., Kurniawan, M., & Kristen Satya Wacana, U. (2018). Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen PAUD di Kecamatan Sidorejo Salatiga The Application of Transformational Leadership in Early Childhood Education Management in Sidorejo Salatiga Sub District. *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan, 197–209*.
- Herman, R., Gates, S., Arifkhanova, A., Barrett, M., Bega, A., Chavez-Herrerias, E., Han, E., Harris, M., Migacheva, K., Ross, R., Leschitz, J., & Wrabel, S. (2017). School Leadership Interventions Under the Every Student Succeeds Act: Evidence Review: Updated and Expanded. *School Leadership Interventions Under the Every Student Succeeds Act: Evidence Review: Updated and Expanded, December*. <https://doi.org/10.7249/rr1550-3>
- Hollingworth, Liz; Olsen, Dorian; Asikin-Garmager, Asih; Winn, K. M. (2018). Initiating Conversations and Opening Doors: How Principals Establish a Positive Building Culture to Sustain School Improvement Efforts. *Educational Management Administration & Leadership, 46* (6), 1014–1034.
- Iqbal, M. (2021). Kepemimpinan Transformasional Dalam Upaya Pengembangan Sekolah/Madrasah. *Pionir: Jurnal Pendidikan, 10*(3), 119–129. <https://doi.org/10.22373/pjp.v10i3.12187>
- Iqbal, M. I. F. A. J., & Hamdaniyah, S. (2023). Model Kepemimpinan Pendidikan Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Islam Di Indonesia. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar, 8*(3), 505–521.
- Kasmawati, Y. (2020). Peningkatan Prestasi Siswa melalui Pengembangan Profesional Guru: Suatu Tinjauan Literatur. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship, 10*(1), 13. <https://doi.org/10.30588/jmp.v10i1.648>
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2000). The Effects of Transformational Leadership on Organizational Conditions and Student Engagement with School. *Journal of Educational Administration, 38*(2), 112–129.
- Lesilolo, H. J. (2012). Peran Agama Di Indonesia Transformative Leadership in the Reconstruction. *Pembangunan Pendidikan Fondasi Dan Aplikasi, 1*, 83–93.
- Morissan, dkk. (2017). *Metode Penelitian Survei*. Kencana, Jakarta.
- Nahsir, J., & Awaluddin, A. (2021). Kepemimpinan Progresif atasi Kemunduran Pendidikan Islam Tradisional. *Arfannur, 2*(2), 119–132. <https://doi.org/10.24260/arfannur.v2i2.453>
- Nengsih, S., Gusfira, R., & Pratama, R. (2020). Kepemimpinan Trasnformatif di Lembaga Pendidikan Islam. *Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 2*(1).
- Raolina, H., Hariri, H., & Rini, R. (2021). *Principle Transformational and Intructional Leadership Styles to Create Effective Schools: A Literature Review*. <https://doi.org/10.4108/eai.16-10-2020.2305216>
- Rusmanto, Anief, S., & Waston. (2023). Dampak kepemimpinan progresif kepala sekolah penggerak terhadap merdeka belajar di SD Muhammadiyah 1 dan SMA Muhammadiyah 1 Surakarta. *Pendidikan Islam, 5*(001), 356–361.

- Sofiah Sinaga, N., Aprilinda, D., & Putra Budiman, A. (2021). Konsep Kepemimpinan Transformasional. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(7), 840–846. <https://doi.org/10.36418/cerdika.v1i7.123>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sutama. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, PTK, Mix Method, R&D)*. Sukoharjo: CV.Jasmine.
- Sutopo, H. B. (2002). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Surakarta: UNS Press.
- Wahyono, & Rofi'i, A. (2023). Penerapan Teknologi Informasi dalam Manajemen Pendidikan Islam: Tantangan dan Peluang. *Journal of Islamic Education Management*, Vol 7, No, 157–163. <http://link.springer.com/10.1007/978-3-319-59379-1%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/B978-0-12-420070-8.00002-7%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.ab.2015.03.024%0Ahttps://doi.org/10.1080/07352689.2018.1441103%0Ahttp://www.chile.bmw-motorrad.cl/sync/showroom/lam/es/>
- Yudianto, U. C. B., Defauzi, P., Ahadiat, J. R., Ardiana, L., Kusmiyati, N., Nurlaela, N., Ramdhani, N., & Erawan, R. D. T., Trianugrahwati, D., & Alam, R. (2023). *Manajemen Pembiayaan Pendidikan: Overview Implementasi Pembiayaan Pendidikan Di Satuan-Satuan Pendidikan* (M. Hidayat (ed.)). Penerbit P4I.
- Yuhastina, Y., Parahita, B. N., Astutik, D., Ghufonudin, G., & Purwanto, D. (2020). Sociology Teachers' Opportunities and Challenges in Facing "Merdeka Belajar" Curriculum in the Fourth Industrial Revolution (Industry 4.0). *Society*, 8(2), 732–753. <https://doi.org/10.33019/society.v8i2.234>
- Yukl, G. (2010). *Leadership in Organization* Alih Bahasa oleh Udaya Jusuf: *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Prehallindo.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations* (8th ed.). Pearson.