

## KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMP MUHAMMADIYAH 3 YOGYAKARTA

AGUS SRIYANTO

SD Keputran 2 Yogyakarta

e-mail : [sriyanto.agus24@gmail.com](mailto:sriyanto.agus24@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan transformasional dapat memberikan pengaruh dalam upaya peningkatan kinerja guru oleh pimpinan atau kepala sekolah. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif dengan metode wawancara, observasi dan dokumentasi bukti yang ada dalam lembaga sekolah. Subyekk dalam penellitian ini adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan guru SMP Muhammadiyah 3 Yogyakarta. Teknik analisis data menggunakan metode triangulasi data, yaitu dengan menarasikan bukti kenyataan terkuat yang muncul di loksai penelitian. Metode triangulasi yang digunakan, meliputi : triangulasi data dengan sumber dan triangulasi data dengan metode. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja guru sehingga guru dapat melakukan kinerja yang melebihi dari ekspektasi yang seharusnya. Penelitian ini menyarankan agar kepala sekolah memberikan pembiasaan pendekatan untuk tetap menjaga kestabilan kinerja guru.

**Kata Kunci:** kepemimpinan, transformasional, guru

### ABSTRACT

This study aims to determine how transformational leadership can have an influence in efforts to improve teacher performance by the head or principal. This type of research is a qualitative descriptive study with interviews, observation and documentation of evidence in school institutions. The subjects in this research are principals, vice principals and teachers of SMP Muhammadiyah 3 Yogyakarta. The data analysis technique uses the data triangulation method, namely by narrating the strongest evidence of reality that appears at the research location. The triangulation method used includes: triangulation of data with sources and triangulation of data with methods. This study shows that transformational leadership has an influence on improving teacher performance so that teachers can perform performance that exceeds expectations. This study suggests that principals provide a habituation approach to maintain the stability of teacher performance.

**Keywords:** leadership, transformational, teacher

### PENDAHULUAN

Sekolah merupakan sebuah industri jasa yang tujuannya adalah menghasilkan jasa layanan dalam pendidikan. Jadi sekolah adalah salah satu lembaga pendidikan yang berlabel formal yang mempunyai kurikulum, tujuan dan menghasilkan lulusan sesuai dengan karakteristik masing-masing satuan lembaga pendidikan.

Kepala Sekolah sebagai pimpinan sebuah lembaga pendidikan tentunya mempunyai peran sangat vital dalam mengelola lembaga yang dipimpinya, peran kepala sekolah dalam sebuah lembaga pendidikan sangat menentukan atas kemajuan dan efektivitas kerja pendidik dan tenaga kependidikan atau bawahanya dalam pengelolaan lembaga pendidikan yang dinaungi. Kinerja yang bagus serta maksimal akan berpengaruh pada ketercapaian hasil dari tujuan yang dicanangkan dari lembaga pendidikan tersebut. Mulyasa (2007), kemampuan kepala sekolah sebagai pemimpin: Kepribadian kepala sekolah sebagai leader akan tercermin dalam sifat sifat: jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani megambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil, teladan. Pengetahuan kepala sekolah terhadap tenaga kependidikan akan tercermin dalam kemampuan: memahami tenaga kependidikan, memahami kondisi dan karakteristik peserta didik, menyusun program pengembangan tenaga

kependidikan, menerima masukan, saran dan kritikan dari berbagai pihak untuk meningkatkan kepemimpinannya.

Dalam menjalankan kepemimpinannya sebagai kepala sekolah tentunya tiap individu kepala sekolah mempunyai gaya sendiri ataupun gaya yang dipilihnya dalam menjalankan kepemimpinannya. Gaya Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki seorang pimpinan yang menunjukkan suatu sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk mempengaruhi pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi (Mulyadi, 2015). Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang di gunakan pimpinan untuk mempengaruhi pegawainya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula di katakan pola perilaku dan strategi yang di terapkan oleh seorang pemimpin. (Zainal et al., 2017).

Gaya kepemimpinan transformasional akan memberikan dorongan kepada individu untuk memberikan yang terbaik bahkan melebihi dari apa yang diharapkan. Menurut Bass (1998) dalam Swandari (2003) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Dengan penerapan kepemimpinan transformasional bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pimpinannya, pada akhirnya bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan. Haryanti (2012), mengemukakan kepemimpinan transformasional adalah suatu kepemimpinan di mana pemimpin memotivasi bawahannya untuk mengerjakan lebih dari yang diharapkan semula dengan meningkatkan rasa pentingnya bawahan dan nilai pentingnya pekerjaan. Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mampu membuat bawahannya menyadari perspektif yang lebih luas, sehingga kepentingan individu akan disubordinasikan terhadap kepentingan tim, organisasi, atau kepentingan lain yang lebih luas.

Gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikut-nya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa. Aspek utama dari kepemimpinan transformasional adalah penekanan pada pembangunan pengikut, oleh karena itu Yukl (2010) mengemukakan pedoman untuk pemimpin transformasional, dengan menyatakan visi dan misi yang jelas dan menarik, menjelaskan bagaimana visi tersebut dapat dipercaya, bertindak secara rahasia dan optimis, memperlihatkan keyakinan terhadap pengikut, menggunakan tindakan dramatis dan simbolis untuk nilai-nilai penting, memimpin dengan memberikan contoh, kemdian juga memberikan kewenangan kepada orang-orang untuk mencapai visi itu.

Salah satu lembaga pendidikan yang dalam hal ini adalah sekolah dengan pimpinan kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan yang baik dalam memimpin sekolah adalah SMP Muhammadiyah 3 Yogyakarta. Kepala Sekolah menerapkan gaya kepemimpinan yang baik ini dibuktikan dengan kinerja guru dan karyawan di sekolah ini tidak hanya bekerja sesuai SOP dan mengerjakan apa yang menjadi tugas pokoknya masing-masing. namun dalam praktek kerjanya guru karyawan melaksanakan kerja dan kegiatan sekolah dengan penuh tanggung jawab tanpa adanya tekanan dari pimpinan, yang hal ini menjadikan SMP Muhammadiyah 3 Yogyakarta menjadi salah satu sekolah swasta Muhammadiyah favorit dan menjadi pilihan masyarakat. Penelitian ini dilakukan untuk menjelaskan kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan kinerja guru di SMP Muhammadiyah 3 Yogyakarta, kepala sekolah sebagai jabatan tertinggi dalam sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan salah satunya kepemimpinan transformasional, Kepala sekolah memiliki tanggung jawab pada pelaksanaan yang ada dalam sekolah. Menjadi kepala sekolah tuntutan yang sangat tinggi untuk memimpin seluruh komponen di sekolah tersebut.

Tujuan utama dari sekolah adalah menghasilkan siswa dengan lulusan yang berkualitas. apabila seluruh sekolah menghasilkan lulusan yang berkualitas maka artinya kualitas pendidikan semakin meningkatkan. Kunci utama dalam meningkatkan kualitas pendidikan adalah pendidik dan tenaga kependidikan karena dua elemen ini yang menggerakkan roda sekolah dalam mendidik siswa.

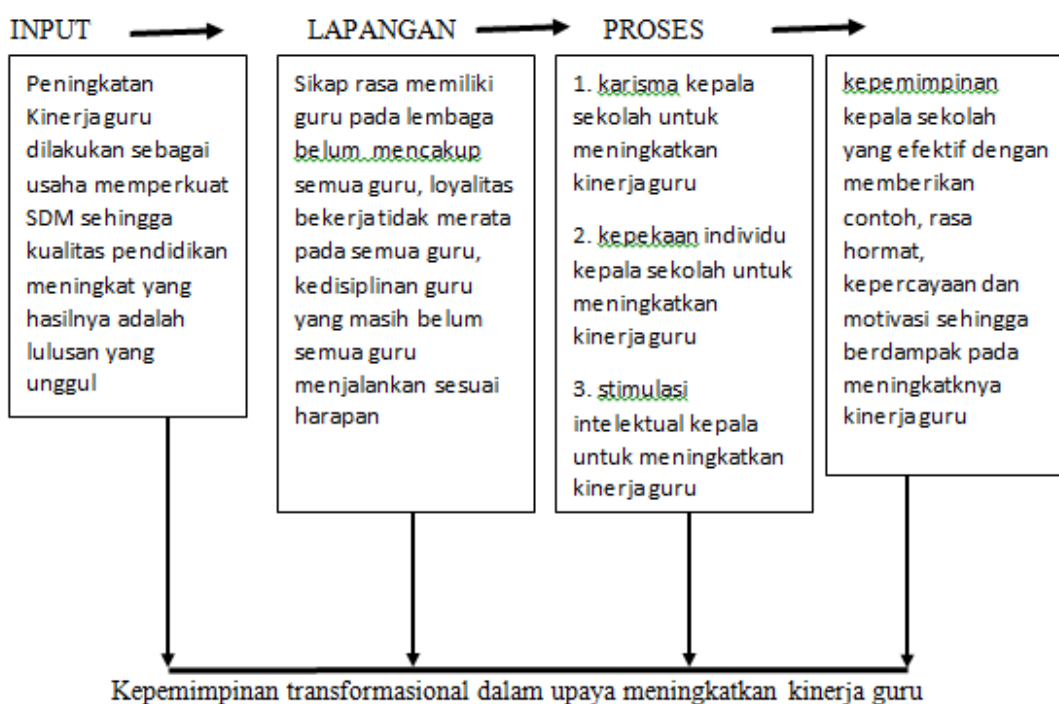
**METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif untuk mengungkap penerapan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Lokasi penelitian ada di SMP Muhammadiyah 3 Yogyakarta dengan subyek penelitian yaitu kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan perwakilan guru yang dapat menggambarkan keadaan dari obyek penelitian secara luas, pelaksanaan penelitian dilakukan pada bulan Juli 2022. Metode penelitian yang akan digunakan adalah survey di lokasi penelitian, dalam bentuk pengumpulan data dengan menggunakan kegiatan observasi, wawancara secara langsung kepada subyek penelitian dan dokumentasi. Sumber data primer disini adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan perwakilan guru dari masing-masing tingkat, sedangkan sumber data sekunder adalah dari hasil observasi dari pelaksanaan pembelajaran, kedisiplinan guru dan dokumentasi dari keadaan sebenarnya di SMP Muhammadiyah 3 Yogyakarta.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara bertahap dapat mengubah kebiasaan dan meningkatkan kinerja guru di SMP Muhammadiyah 3 Yogyakarta, dengan pendekatan-pendekatan yang dilakukan oleh kepala sekolah sehingga guru-guru termotivasi untuk bekerja dengan maksimal bahkan melaksanakan beban kerja melebihi dari apa yang seharusnya.



**Tabel 1. Hasil Observasi Kepala Sekolah**

NO	OBSERVASI	KETERANGAN
1	Cara berkomunikasi Kepala Sekolah	Memberikan rasa hormat kepada guru, menyapa lebih dahulu
2	Cara Memberikan panutan	Memberikan contoh kedisiplinan, seperti jam kedatangan dan jam pulang
3	Cara Memberikan apresiasi	Memberikan penghargaan, oujian dan

		ucapan terimakasih kepada guru berprestasi
4	Cara Menyampaikan nilai-nilai postif	Memberikan Motivasi jenjang karier
5	Cara Membangkitkan loyalitas dan ketekunan	Menyampaikan bagaimana sikap rasa memiliki pada lembaga
6	Cara Menanamkan kebanggaan dan kesetiaan serta rasa hormat	Memberikan contoh kepada guru rasa saling menghormati
7	Cara Kedekatan personal terhadap guru	Mengenal secara baik individu guru di sekolah
8	Cara Memberikan motivasi untuk maju	Memberikan dorongan untuk selalu berinovasi

## Pembahasan

### 1 Aspek Karisma Kepala Sekolah

Berdasarkan penjelasan dari hasil wawancara, pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru pada aspek karisma kepala sekolah, kepemimpinan di SMP Muhammadiyah 3 Yogyakarta peran pemimpin menjadi figur yang dominan dengan mengendalikan setiap aspek kerja dan kegiatan yang ada di sekolah, keteladanan kepala sekolah diwujudkan dengan beberapa contoh sikap secara nyata kepada guru-guru salah satunya adalah kedisiplinan kaitanya dengan jam kerja yaitu kedatangan sebelum pukul 06.30 dan pulang setelah jam 15.30, dominannya pemimpin ini diwujudkan oleh kepala sekolah dengan secara langsung melibatkan diri pada semua aspek program maupun kegiatan yang diadakan oleh kepala sekolah, pemberian motivasi dan dorongan oleh kepala sekolah dengan memberikan ruang kepada para guru untuk menyampaikan pendapat dan ide-ide untuk kemajuan sekolah, rasa saling menghormati dimulai dari kepala sekolah dengan konsep bahwa pemimpin itu adalah memberikan pelayanan serta rasa menghormati dengan membiasakan diri selalu menyapa terlebih dahulu terhadap guru-guru, kemudian memberikan kepercayaan lebih selalu dilakukan oleh kepala sekolah utamanya kepada sebuah kepanitiaan kegiatan sekolah dengan kepala sekolah selalu memberikan keleluasaan terhadap panitia kegiatan sekolah untuk dapat mengeksplorasi kegiatan sesuai dengan rencana dari panitia namun tetap sesuai aturan dan kebiasaan sekolah, kebijakan kepala sekolah juga selalu memberikan apresiasinterhadap guru yang berprestasi atau sukses baik dengan ucapan secara lisan pada saat forum atau di group tugas da nada juga yang diberikan apresiasi berupa materi atas prestasi guru sebagai contohnya adalah reward jam kerja pada guru yang memenuhi jam kerja kemudian ada lagi adalah soal perangkat pebelajaran dengan memberikan apresiasi kepada guru yang paling cepat menyelesaikan perangkat, dengan hal iini secara langsung kepala sekolah memberikan apresiasi dan guru juga merasa dihargai atas hasil kerjanya yang dapat memberikan stimulus pada masing-masing individu untuk terus meningkatkan kinerjanya sesuai target atau bahkan melebihi target dari kepala sekolah.

Paling penting adalah memiliki rasa memiliki terhdapa lembaga yang dapat memberikan suasana kerja yang nyaman dan tidak ada tekanan, menimbulkan peningkatan kinerja dan loyalitas kerja lebih dari apa yang diharapkan . Kepala sekolah memberikan contoh nyata dan selalu mengajak kepada para guru untuk dapat mendahulukan kepentingan lembaga daripada kepentingan pribadi agar tercipta sikap loyalitas kerja terhadap lembaga sekolah. Keterkaitan pengaruh kepemimpinan transformasioanal ini terhadap peningkatan kinerja sesuai dengan Rivai dan Mulyadi (2015:67) menyatakan bahwa kepemimpinan yang mampu memotivasi dan memfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan guru yang melibatkan hubungan pertukaran didasarkan pada kesepakatan mengenai klasifikasi sasaran,

standar kerja, penugasan kerja dan penghargaan, adalah hal yang sangat menentukan pencapaian dan kemajuan organisasi.

## 2 Aspek Kepekaan Individual Kepala Sekolah

Kepekaan individual kepala SMP Muhammadiyah 3 Yogyakarta diwujudkan dengan memberikan motivasi guru agar dapat menyampaikan gagasan-gagasan yang dapat memberikan perubahan positif kepada lembaga, dengan memberikan waktu khusus utamanya saat pertemuan guru, dengan hal ini kepala sekolah mempunyai harapan agar guru selalu berfikir kreatif. Penyampaian aturan jenjang karier guru untuk mempertinggi motivasi guru terhadap masa depannya dengan mempertimbangkan tauran yang ada, memberikan pengakuan secara nyata atas hasil kerja guru baik dalam kepanitiaan atau hasil kerja guru yang lainnya dengan menyampaikan secara langsung diwujudkan dengan menghadiri setiap perencanaan dan evaluasi kegiatan.

Kepala sekolah menyadari perlunya lembaga untuk selalu bertumbuh dari segi program dan aktivitas kegiatan baik siswa maupun pendidikannya, maka perlu adanya mencari ide dengan pertemuan-pertemuan kepala sekolah atau secara khusus melaksanakan study banding ke sekolah yang menjadi inspirasi baik itu regional, nasional bahkan internasional bersamaan dengan program *sister school* yaitu guru yang mendampingi harus mendapatkan sesuatu hal program sekolah yang dikunjungi untuk dapat diterapkan di SMP Muhammadiyah 3 Yogyakarta.

Mengenal guru secara individu diterapkan oleh kepala sekolah yang kebetulan sudah lama memulai karir di sekolah ini, agar dapat menjelaskan dan menempatkan guru sesuai bidang dan keterampilan yang dimiliki dari setiap guru. Memberikan sanksi kepada guru yang tidak disiplin atau melanggar aturan dilaksanakan oleh kepala sekolah dengan pendekatan humanis dan secara bertahap berupa teguran lisan, pemanggilan guru yang bersangkutan hingga pemberian surat peringatan, dan dilaksanakan secara fleksibel tidak kaku.

Peranan kepemimpinan akan menjadi penting dan dibutuhkan untuk menyelaraskan berbagai macam kebutuhan dan juga untuk menciptakan situasi kerja yang kondusif. Disamping itu dapat mendorong para guru untuk berperilaku sesuai dengan tujuan organisasi yang ditetapkan. Setiap lembaga pendidikan peranan staff sangatlah dominan karena melalui peranan staff tersebut dapat saling bekerjasama atau dengan yang lainnya untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan segala sumber daya yang ada. Staff yang bekerja dalam sebuah instansi pendidikan, menyumbangkan tenaganya baik fisik maupun pikiran dan mendapatkan imbalan atau balas jasa sesuai. Paracha dkk (2012) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara signifikan berhubungan dengan kinerja guru, Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan pemimpin untuk dapat meningkatkan kinerja semua guru dalam mencapai tujuan organisasi sebagai instansi lembaga pendidikan.

## 3 Aspek Stimulasi Intelektual Kepala Sekolah

Memberikan dorongan kepada staff khususnya dan semua guru pada umumnya untuk terus dapat mengevaluasi diri baik hasil kerja individu maupun kelompok berikut serta dengan tindak lanjut dari hasil evaluasi dilakukan oleh kepala sekolah dengan memberikan apresiasi jika sudah baik dan memberikan catatan khusus terhadap kekurangan untuk kemudian ditindaklanjuti oleh guru yang bersangkutan adalah cara kepala sekolah mendorong guru untuk mengevaluasi diri. Pantauan atas tindak lanjut juga dilakukan oleh kepala sekolah dengan mengecek dan melihat hasil tindak lanjut baik dalam forum rapat atau secara individual kepada guru yang bersangkutan.

Mencari cara-cara baru dalam menentukan jalan keluar dari suatu masalah untuk dicari solusinya dilakukan oleh kepala sekolah, salah satu contohnya adalah membuat tim baru yaitu tim kreatif untuk mencari solusi *branding* sekolah agar tetap aktif terutama di media sosial dan menurut kepala sekolah hasilnya luar biasa setiap hari ada hal yang dapat di *share* kepada masyarakat dari kegiatan akademik maupun non akademik yang ada di sekolah ini.

Memberikan dorongan kepada staff dan guru untuk terus melakukan perubahan dan peningkatan pada setiap program dan kegiatan sekolah, diwujudkan dengan forum diskusi

sebelum menjalankan program atau kegiatan yang ada di sekolah ini, hal ini akan memotivasi untuk guru dalam mensukseskan program atau kegiatan yang akan dilaksanakan, kemudian memunculkan cara berpikir yang inovatif, bekerja keras, dan profesional dari panitia pelaksana dalam melaksanakan program atau setiap kegiatan yang akan dilaksanakan oleh sekolah.

Dengan demikian, gaya kepemimpinan transformasional dapat menjadi pedoman yang baik dalam peningkatan kinerja guru. Stimulasi intelektual kepala sekolah dengan memberikan kepada guru dengan dorongan untuk selalu berinovasi, memberikan kepercayaan lebih, selalu mengevaluasi hasil kerja berikut dengan tindak lanjutnya dan selalu memberikan motivasi profesional dapat mempengaruhi pada peningkatan kinerja guru. Kesimpulan ini sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Muh Towil Umuri (2013), apabila motivasi dan kepuasan kinerja guru semakin tinggi maka kinerja guru juga semakin tinggi, dan sebaliknya apabila motivasi kerja dan kepuasan kerja rendah maka kinerja guru juga rendah.

## KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 3 Yogyakarta menjadi figur yang dominan dengan memberikan contoh secara individu tentang kedisiplinan dalam hal waktu dalam bekerja. Secara langsung melibatkan diri dengan kehadiran pada setiap acara maupun kegiatan Sekolah ditunjang dengan membuat jadwal pribadi untuk mengecek langsung pelaksanaan program pada bidang-bidang yang ada di Sekolah. Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 3 Yogyakarta mempunyai kepekaan individu dengan menerapkan kebijakan yang dapat memberikan semangat guru-guru untuk dapat mengekspresikan dan menyampaikan pendapatnya, memberikan rasa optimis kepada guru untuk karier masa depan yang dapat dicapai. Mengkondisikan sekat-sekat perbedaan dengan fleksibel, dilakukan dengan uji public setiap akan ada kebijakan yang baru sehingga tidak ada pihak atau individu yang merasa dirugikan atas kebijakan yang dibuat. Memberikan solusi dari masalah yang ada secara terbuka pada saat forum dengan cara-cara yang baru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Mulyadi, Deddy. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Pertama. Diedit oleh Deddy Supriyadi dan Muhammad Nur Affandi. Bandung. Alfabeta.
- Mulyasa, 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pareke, Js Fahrudin, 2004. Kepemimpinan Transformasional dan Perilaku Kerja Bawahan Sebuah Agenda Penelitian, *Jurnal: Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu*.
- Prasetyo, 2002. *Strategi Belajar Mengajar*, Salatiga: Widya Sari Press.
- Rivai Veithzal dan Deddy Mulyadi. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada. 2015.
- Rooijackers, 2003. *Mengajar Dengan Sukses*, Jakarta: Grasindo.
- Safaria, 2004. *Kepemimpinan*, Yogyakarta, Jakarta: Graha Ilmu.
- Satmoko, Sriningsih, Retno, 1999, *Landasan Kependidikan*. Semarang: IKIP Semarang Press.
- Silaban, Pasaman. Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya sekolah dan motivasi terhadap kinerja guru SMP swast, *Harmoni Sosial: Jurnal Pendidikan IPS*, Volume 6, No 1, Maret 2019 (49-60)
- Sumadi, 2003. *Pengaruh Konsep Diri dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru pada 4 SLTP Negeri Target di Kabupaten Semarang Salatiga*: Tesis. PPs-MMP UKSW.
- Sutjipto, 2004. *Profesi Keguruan*, Jakarta: Rineke Cipta.
- Swandari, Fifi 2003. Menjadi Perusahaan yang survive Dengan Transformasional Leadership. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* Vol. 1 NO.2 Mei 2003.
- Tacoh, TB, Yuliana, 2006. "Hubungan Perilaku Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Adversity Quotient Guru (AQO dengan Budaya Sekolah Menengah Pertama di Tentena Kabupaten Poso", Tesis, Salatiga: Program Pascasarjana Magister Manajemen Pendidikan UKSW.

- Usman, Husaini. (2014). *Manajemen Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo, 2002. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yukl, G. (2010). *Kepemimpinan Dalam Organisasi. Edisi Indonesia*. Jakarta: Penerbit PT Indeks.