https://qjurnal.my.id/index.php/educurio

PRODUKTIVITAS KERJA GURU SD PADA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH

Elementary Teachers' Work Productivity in the Transformational Leadership of the School Principal

Rina Fadliah[1*]

*[1]Universitas Achmad Yani Banjarmasin, Kalimantan Selatan, Indonesia

*email: rinauay70@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan produktivitas guru di sekolah. Jumlah Sampel sebanyak 111 orang guru di SD Kecamatan Banjarmasin Timur diambil secara *random*. Dalam penelitian ini menyatakan bahwa: 101 responden atau 90,99% setuju bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berdampak meningkatkan pada produktifitas guru mempunyai dampak secara Baik dan hanya 10 orang guru atau 9,01% yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berdampak meningkatkan pada produktifitas mereka berdampak Sedang dan tidak ada guru yang berpendapat menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah tidak berdampak meningkatkan pada produktifitas mereka. Artinya, guru sepakat bahwa kepemimpinan transformasional sangat cocok untuk meningkatkan produktifitas guru di sekolah.

Kata Kunci:
Produktivitas Kerja Guru
Kepemimpinan
Transformasional
Kepala Sekolah

Keywords:
Teacher Work Productivity
Transformational leadership
Headmaster

Abstract

This research is a quantitative descriptive study with the aim of finding out the role of the principal's transformational leadership in increasing teacher productivity in schools. The total sample was 111 teachers in East Banjarmasin District Elementary Schools taken randomly. In this study, it was stated that: 101 respondents or 90.99% agreed that the principal's transformational leadership had an impact on increasing teacher productivity and only 10 teachers or 9.01% stated that the principal's transformational leadership had an increasing impact on their productivity. Medium impact and no teachers expressed the opinion that the principal's transformational leadership did not have an increasing impact on their productivity. This means that teachers agree that transformational leadership is very suitable for increasing teacher productivity in schools.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk berkerja dan antusias mencapai tujuan yang direncanakan dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi (Winardi, 2012). (Handoko, 2016) menyatakan, dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, loyalitas kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja terutama tingkat prestasi suatu organisasi.

Robbins & Judge, (2011) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Locke mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang dipertentangkan dengan kepemimpinan yang memelihara status quo. Kepemimpinan transformasional inilah yang sungguh-sungguh diartikan sebagai kepemimpinan yang sejati karena kepemimpinan ini sungguh bekerja menuju sasaran pada tindakan mengarahkan organisasi kepada suatu tujuan yang tidak pernah diraih sebelumnya. Para pemimpin secara riil harus mampu mengarahkan organisasi menuju arah baru (Yukl, 2010). Menurut Bass dan Silin dalam (Yukl, 2010) menyatakan kepemimpinan transformasional terdiri atas empat komponen: 1) Karisma, 2) Pertimbangan Individual, 3). Stimulasi Intelektual, 4) Inspirasional.

Kepala sekolah yang baik adalah pemimpin yang dapat memenuhi standar. Standar seorang pemimpin dalam sekolah (kepala sekolah) diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah. Dalam standar kepala sekolah tersebut berisi mengenai kualifikasi umum kepala sekolah/madrasah, kualifikasi khusus kepala sekolah/madrasah, dan kompetensi. Mengingat pentingnya 3 standar tersebut maka setiapkepala sekolah pada lembaga atau institusi pendidikan di setiap jenjang pendidikan harus mampu mencapainya. Kualifikasi kepala sekolah di setiap jenjang dan satuan pendidikan berbeda-beda.

Wujud kepemimpinan transformasioanal kepala sekolah didasari dengan kualitas atau mutu pendidikan baik pula. Mengingat pentingnya meningkatkan kualitas peserta didik, oleh sebab itu kepemimpinan kepala sekolah lebih ditekankan dalam peningkatan mutu profesional pendidik serta mutu lulusan. Apabila pendidiknya memiliki kualitas yang baik maka kualitas peserta didik pun akan meningkat. Sedangkan dalam penelitian kepemimpinan transformasional adalah bentuk kepemimpinan yang mengoptimalkan semua potensi yang ada di lembaga tersebut untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan atau sekolah, serta peningkatan mutu yang dilaksanakan oleh kepala sekolah terlihat dari respon masyarakat yang selalu meningkat.

Kinerja guru akan sangat menentukan kualitas hasil pendidikan karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan dan pengajaran di lembaga pendidikan madrasah (Suharsaputra, 2013: 166).

Profesi dan kinerja guru menjadi sangat menentukan pembangunan sumber daya manusia Indonesia yang berkualitas dan unggul (Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, 2014: 311).

Permasalahan utama yang dihadapi pendidikan pada jenjang sekolah dasar (SD) hari ini adalah terkait masih rendahnya kinerja guru. Kinerja yang optimal merupakan harapan semua pihak namun kenyataan dilapangan menunjukkan masih ada beberapa guru yang kinerjanya belum optimal. Dalam realitas sehari-hari masih diketemukan antara lain: 1) pembuatan RPP belum optimal bahkan hanya copy pasteperangkat tahun lalu, 2) kurangnya kemauanguru menciptakan pembelajaran yang variatif, 3) masih ada guru yang terlambat mengumpulkan adminitrasi guru, 4) kurangnya kedisiplinan seperti masih diketemukan adanya guru pulang lebih cepat pulang dari wakatu yang ditentukan dan dating terlambat, 5) Mengeluh dengan kondisi yang dirasakan. Kondisi tersebut akan menjadi hambatan bagi kemajuan pendidikan.Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal diantaranya mencakup: motivasi, kompetensi profesional, kesehatan, pendidikan, masa kerja, bakat, dan strata sosial ekonomi. Sedangkan faktor eksternal mencakup: sarana dan prasarana, kurikulum, program pendidikan, kepemimpinan, supervisi, struktur tugas, insentif, kompensasi, suasana kerja serta lingkungan kerja(Sumaryana, 2014: 34). Dari sekian banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan.Dalam studi mengenai kepemimpinan kekinian berkembang kepemimpinan transformasional dalam bidang pendidikan. Konsep awal mengenai kepemimpinan dikemukakan oleh Mac Gregor Burns yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses di mana pimpinan dan bawahan berusaha untuk mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang tinggi (Setiawan & Muhith, 2013: 100). Suharsaputra (2016: 59) menjelaskan bahwa "kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang berorientasi pada perubahan melalui pemberian inspirasi pada anggota

organisasi untuk berjuang mencapai visi yang ditetapkan." Perilaku kepemimpinan transformasional dapat mengarahkan organisasinya menuju keefektifan dan produktivitas. Kepemimpinan transformasional memotivasi pengikut menuju usaha ekstra, meningkatkan kepuasan kerja, kinerja melampaui harapan dan menumbuhkan kreativitas dan inovasi dalam organisasi yang merupakan beberapa konsekuensi kepemimpinan transformasional. Selain itu, pemimpin dengan perilaku kepemimpinan transformasional memiliki efek positif pada efektivitas, kinerja pemimpin dan bawahan(Sadeghi & Pihie, 2012: 189). Dengan demikian, maka diperlukansebuah kajian ilmiah terkaitkepemimpinan transformasional dan kinerja guru sebagai upayapeningkatan mutu pendidikan.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan diatas, penulis tertarik untuk mengkaji "Efektivitas Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Pada Produktivitas Kerja Guru". Pada artikel ini kepemimpinan transformasional kepala sekolah ditekankan pada upaya kepala sekolah mempengaruhi setiap bawahannya terutama para guru sehingga dapat diperoleh dukungan dari berbagai pihak untuk meningkatkan kinerja para guru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dan dalam pengambilan datanya semua berasal para guru yang menjadi responden untuk menilai tentang kepemimpinan trasformasional kepala sekolah untuk mengukur kinerja para guru.

Sebelumnya instrumen yang menjadi alat perekam data dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

Pendekatan analisis menggunakan rumus frekuensi relatif (Sudijono, 2018:43), yaitu:

$$P = \frac{f}{N} x\ 100\%$$

Dimana :

f = frekuensi yang sedang dicari persentasenya.

N = *Number of Case* (jumlah frekuensi/banyaknya individu).

P = angka persentase.

Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 111 orang guru SD di Kecamatan Banjarmasin Timur yang diambil secara *random*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

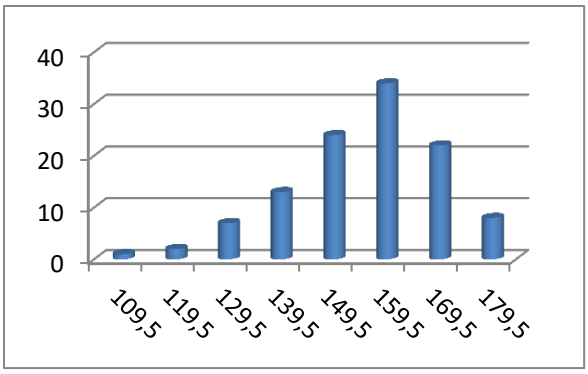
Data diperoleh dari rekapitulasi jawaban responden pada 37 butir pertanyaan di instrumen yang disebarkan pada 111 sampel.

Untuk melihat data sebaran responden dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Nilai Distrubusi Frekuensi Responden

Interval	Nilai Tengah	F	%
105 - 114	109,5	1	0,9
115 - 124	119,5	2	1,8
125 - 134	129,5	7	6,31
135 - 144	139,5	13	11,71
145 - 154	149,5	24	21,62
155 - 164	159,5	34	30,63
165 - 174	169,5	22	19,82
175 - 184	179,5	8	7,21
	Jumlah.....	**111**	**100**

Dari sebaran distribusi data frekuensi tersebut, dapat dilihat pada grafik di bawah ini:



Data yang sudah ada kemudian dijadikan menjadi 3 bagian untuk menggambarkan kualitas seperti : Tinggi/Baik, Sedang dan Rendahnya produktifitas guru pada responden tersebut.

Untuk melihat rekapiyulasi tersebut pada tabrl di bawah ini:

Tabel 2. Rekapitulasi Kualitas Produktifitas Responden

No.	Interval	f	%	Keterangan
1.	135,67 ke atas	101	90,99	Tinggi / Baik
2.	86,33 s.d 135,67	10	9,01	Sedang
3.	86,33 ke bawah		0	Rendah
	Jumlah	111	100	

Secara umum, guru yang menjadi responden berpendapat 30,63% atau sebanyak 34 orang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berdampak meningkatkan pada produktifitas mereka. Sebanyak 21,62% atau 24 orang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berdampak meningkatkan pada produktifitas mereka dan 22 orang atau 19,82% juga berpendapat sama, yaitu menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berdampak meningkatkan pada produktifitas mereka.

Selebihnya dapat secara detail pada Tabel 2 menyatakan bahwa: 101 responden atau 90,99% setuju bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berdampak meningkatkan pada produktifitas guru mempunyai dampak secara Baik dan hanya 10 orang guru atau 9,01% yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berdampak meningkatkan pada produktifitas mereka berdampak Sedang dan tidak ada guru yang berpendapat menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah tidak berdampak meningkatkan pada produktifitas mereka.

Hal ini sesuai konsep kepemimpinan transformasional kepala sekolah yaitu: kepemimpinan yang memiliki visi, bertindak sebagai agen perubahan, memiliki khairsama, memiliki kepercayaan diri, membangkitkan isnpirasi dan merangsang intelektual bawahan, mengutamakan pemberian kesempatan dan atau mendorong semua unsur yang ada di sekolah untuk bekerja atas dasar sistem nilai yang luhur, sehingga semua unsur yang ada di sekolah (guru, siswa, staf pengajar dan staf lainnya, orang tua siswa, masyarakat, dan sebagainya) bersedia, tanpa paksaan, berpartisipasi secara optimal dalam rangka mencapai tujuan sekolah. Adapun dimensi kepemipinan transformasional meliputi: visioner, agen perubahan, percaya diri, kharismatik, empatik, membangkitkan inspirasi, dan merangsang intelektual. Visioner adalah memeliki pandangan jauh ke depan tentang apa yang harus dilakukan dan hendak dijadikan apa organisasi sekolah. Dimensi visioner memiliki indikator: merumuskan visi, menyusun program, mengembangkan nilai organisasi, menjunjung tingi nilai organisasi.

Agen perubahan adalah kemampuan pemimpin untuk selalu berada di depan untuk mengadakan perubahan-perubahan dan mengembangkan sumber daya yang ada dalam organisasi ke arah yang lebih baik. Dimensi agen perubahan memiliki indikator: mengembangkan SDM, mengembangkan sistem, pengembangan organisasi, dan alih teknologi. Percaya diri adalah keyakinan seorang pemimpin akan kemampuan dan kelebihan yang dimiliki untuk dapat dimanfaatkan dalam menggerakkan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dimensi kepercayaan diri memiliki indikator: keyakinan, kewibawaan dan kerelaan berkorban. Kharismatik adalah kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi, memberikan semangat, optimisme, dan dijadikan teladan serta diikuti oleh para bawahn dengan sukarela. Dimensi karismatik memiliki inidkator: membangkitkan semangat kerja, membangkitkan optimisme, menjadi teladan. Empatik adalah sifat seorang pemimpin yang selalu dapat memberikan perhatian kepada bawahan, serta dapat merasakan perasaan, kesedihan, kegembiraan serta harapan dan keinginan dan kebutuhan bawahan. Dimensi empatik memiliki indikator: memperhatikan kebutuhan bawahan, memberikan penghargaan, merasakan penderitaan bawahan, merasakan kegembiraan bawahan.

Membangkitkan inspirasi adalah kemampuan seorang pemimpin memberikan kepercayaan, mempengaruhi atau mendorong para pengikut untuk bekerja keras dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Dimensi membangkitkan inspirasi memiliki indikator: memberikan kepercayaan, memberikan motivasi dan mendorong prestasi. Merangsang intelektual adalah kemampuan pemimpin menumbuhkan kreativitas, inovasi, sikap kritis, memberikan isnpirasi dan dukungan kepada bawahan melakukan hal-hal yang tebaik guna tercapainya tujuan organisasi. Dimensi merangsang intelektual memiliki indikator: menanamkan sikap kritis, mendorong kreativitas, mendorong inovasi. Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mengutamakan pemberian kesempatan dan atau mendorong semua unsur yang ada di sekolah untuk bekerja atas dasar sistem nilai yang luhur sehingga semua unsur yang ada di madrasah (Guru, siswa, masyarakat, staf mengajar, dan sebagainya) bersedia tanpa paksaan, berpartisipasi secara optimal dalam rangka mencapai tujuan sekolah

KESIMPULAN

Dalam penelitian ini menyatakan bahwa: 101 responden atau 90,99% setuju bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berdampak meningkatkan pada produktifitas guru mempunyai dampak secara Baik dan hanya 10 orang guru atau 9,01% yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berdampak meningkatkan pada produktifitas mereka berdampak Sedang dan tidak ada guru yang berpendapat menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah tidak berdampak meningkatkan pada produktifitas mereka. Artinya, guru sepakat bahwa kepemimpinan transformasional sangat cocok untuk meningkatkan produktifitas guru di sekolah.

REFERENSI

Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maneggio : Jurnal Ilmiah /magister Pendidikan. Vol 3, No 2 (2020).* https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5291

Sudijono, A. (2018). *Pengantar Statistik Pendidikan.* Jakarta: PT. RajaGrafindo Perkasa.

Xenikou, A. (2017). *Transformation leadership: Transactional Contingent Reward, and oeganizational Identification the Mediating Effect of Perceived Inovation and Goal Culture Orientations*. Fronties in Psycology.

Yang Y. (2013). Principals' Transformational Leadership in School Improvement. *Journal of Academic Administration in Higher Education. Vol.9. Issue. 2.*

Yulianti, H. (2018). Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di SD Negeri 1 Simbarawarngin Kecamatan Trimurjo Kabupaten Lampung Tengah. *Skripsi jurusan Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*.

Yustiyawan, R. H. (2019). Penguatan Manajemen Pendidikan Dalam Mutu Pendidikan Tinggi Studi Kasus di STIE IBMT Surabaya. JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan), 4(1), 1–10. https://doi.org/10.26740/jdmp.v4n1.p1-10.