

**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH
DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI PEDAGOGIK GURU
PASCA PPKM COVID 19**

(Studi Pada Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 01 Weleri)

**Galuh Andi Luxmana, Bambang Sumardjoko
Program Studi Administrasi Pendidikan, Sekolah Pasca Sarjana
Universitas Muhamadiyah Surakarta**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kepemimpinan transformatif kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru di SMP Muhammadiyah 01 Weleri pasca PPKM Covid 19. Lokasi penelitian berada di SMP Muhammadiyah 01 Weleri. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dokumentasi yang melibatkan kepala sekolah dan guru. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa 1) Kepala sekolah menciptakan visi sebagai landasan dalam guru bergerak. Hal tersebut terwujud dari visi kepala sekolah yang disampaikan kepada guru; 2) Kepala sekolah memotivasi guru untuk menerima dan menyampaikan visi; 3) Kepala sekolah mengelola penyampaian visi secara tepat dengan melakukan analisis masalah, kemudian pembahasan dan yang terakhir dengan pelaksanaan ide; 4) Kepala sekolah dalam membangun hubungan secara profesional melakukan dengan baik namun yang harus diperbaiki adalah komunikasi secara emosionalnya yang kurang menurut kebanyakan guru.

Kata Kunci : kepemimpinan, kompetensi, peningkatan.

Abstract

This research aims to determine the role of transformative leadership by the headmaster of school in improving the pedagogical competence of teachers in SMP Muhammadiyah 01 Weleri after PPKM COVID 19. The research method used is qualitative-descriptive. Data collection techniques include interviews, observations, and documentation involving the headmaster of school and teachers. Based on the results of the analysis, it can be concluded that 1) the headmaster of the school creates the vision as the foundation on which the teacher moves. It is embodied in the vision the headmaster presents to the teacher; 2) the headmaster motivates teacher to receive and communicate the vision; 3) The headmaster of the school manages the delivery of the vision accurately by doing the analysis of the problem, then the discussion, and finally the implementation of the idea; 4) the headmaster is doing well in building relationships professionally, but what needs to be improved is the emotional communication that is lacking according to most teachers.

Keywords : leadership, competence, enhancement.

1. PENDAHULUAN

Mendidik siswa yang berkualitas adalah tujuan dari setiap sekolah. Ketika visi dan misi mampu menjawab setiap kinerja guru dan karyawan didalamnya adalah salah satu dari ciri-ciri sekolah yang berhasil. Sekolah merupakan Lembaga yang berfokus pada peningkatan kompetensi manusia dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam hidup di

masa yang akan datang. Kesuksesan guru dan karyawan, khususnya kepala sekolah akan terlihat dari tercapainya cita-cita sekolah yang sudah direncanakan.

Kepala sekolah adalah pihak yang sangat bertanggung jawab dalam lembaga pendidikan akan maju atau mundurnya sekolah. Keberhasilan suatu Lembaga Pendidikan bergantung pada kepala sekolah (Maino & Supriyatno, 2008:33). Untuk membangun dan memajukan sekolah, kepala sekolah harus bisa memaksimalkan kemampuan guru dan karyawannya. Dengan hal tersebut, dibutuhkan kepala sekolah yang inovatif atau kepala sekolah yang memiliki kepemimpinan transformasional.

Kemampuan kepala sekolah berkaitan erat dengan tanggung jawab mengontrol dan meningkatkan kompetensi guru yang akan berpengaruh pada kualitas peserta didik nantinya. Banyak kasus kepala sekolah tidak melakukan control yang baik terhadap kualitas pembelajaran maupun system yang berjalan sehingga tidak terasa sekolah akan mengalami stagnansi atau malah mengalami penurunan kualitas yang berimbas pada menurunnya jumlah siswa di tahun selanjutnya.

Pada masa yang akan datang, kepala sekolah yang revolusioner lebih dibutuhkan, karena begitu cepat zaman ini bergerak menuju dunia yang semakin canggih. Hari ini berbeda dengan 10 tahun yang lalu, dan hari ini pasti akan berbeda dengan 10 tahun yang akan datang. Penemuan dan terobosan baru banyak ditemukan, sehingga kepala sekolah yang tidak mengupgrade dirinya akan tertinggal dan ini berbahaya untuk sekolah yang dipimpinnya.

Peraturan Menteri Pendidikan dan kebudayaan nomor 40 tahun 2021 pasal 8 mengatur bahwa masa kepemimpinan kepala sekolah adalah 4 tahun. Ini menandakan bahwa ketika kepala sekolah tidak memiliki kepekaan untuk bertransformasi maka dia akan membawa sekolah tersebut 4 tahun lebih lambat berkembang dibandingkan dengan sekolah yang lain. Maka kepemimpinan transformasional adalah jenis kepemimpinan yang dapat diterapkan oleh kepala sekolah.

Bus (Pradana & Hamid, 2017) membahas pentingnya kepemimpinan transformatif "Pemimpin transformatif menyerukan nilai-nilai moral lebih dari pengikut mereka untuk meningkatkan kesadaran tentang isu-isu etika dan memobilisasi energi dan sumber daya untuk reformasi institusi." Teori kepemimpinan transformasional yang dikembangkan oleh Bernard M. Bass pada tahun 1990 mengemukakan bahwa pemimpin yang transformasional mampu menginspirasi dan memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan-tujuan yang lebih tinggi. yang artinya memajukan institusi yang dipimpinnya itu adalah suatu kewajiban, karena itu adalah bentuk dari tanggung jawab seorang pemimpin. Namun terkadang banyak pemimpin yang lengah tidak memaksimalkan energi dan sumberdaya yang

ada. Bisa diakibatkan oleh kurangnya pengalaman dan buruknya jiwa kepemimpinan kepala sekolah tersebut.

Terdapat 4 ciri kepemimpinan transformasional yaitu: a) *idealized Influence* (Pengaruh yang Diidolakan): Kepemimpinan transformasional menciptakan citra positif dan diidolakan di mata para bawahannya, mendorong mereka untuk mengikuti dan meniru perilaku dan nilai-nilai pemimpin; b). *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspiratif): Pemimpin transformasional mampu menginspirasi dan memotivasi bawahannya melalui visi yang kuat, merangsang semangat dan antusiasme dalam mencapai tujuan bersama; c) *Intellectual Stimulation* (Pemikiran Intelektual): Kepemimpinan transformasional mendorong pemikiran kreatif dan inovatif di kalangan bawahannya dengan merangsang pertanyaan, diskusi, dan tantangan terhadap status quo; d) Pemimpin transformatif memberikan perhatian dan dukungan pribadi kepada setiap anggota tim dan menghargai kebutuhan dan potensi unik mereka.

Argia & Ismail (2013) dalam jurnalnya menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berdampak positif dan signifikan dalam peningkatan kualitas manajemen sekolah. Yang artinya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh kuat bagi keberlangsungan kemajuan sekolah kedepan kemudian hal ini dapat dijadikan acuan dalam meningkatkan prestasi sekolah.

Demikian pula, Wahab et al. (2014) menunjukkan bahwa praktek kepemimpinan transformatif dari kepala sekolah di distrik Temerloh di Malaysia menunjukkan bahwa tingkat tinggi dan kepuasan kerja guru juga tinggi, dan bahwa ada hubungan penting antara tingkat kepemimpinan transformatif dan kinerja kerja guru.

Pada masa wabah covid 19 yang sedang melanda dunia kepemimpinan transformasional perlu diterapkan sebagai langkah taktis dalam mengurangi penurunan kualitas pembelajaran siswa. Dengan system daring tentu pola pengajaran guru akan membawa dampak negative bagi siswa. Pemanfaatan media sosial atau berbasis teknologi tidak dipungkiri mendatangkan sejuta manfaat namun juga tidak boleh lengah karena sejuta bencana pun akan terjadi. Sebagaimana disampaikan oleh (Ria Puspita Sari et al., 2021) bahwa terjadi ketidak efektifan dalam pembelajaran secara daring yang hanya tercapai aspek kognitif siswa saja, padahal tidak hanya factor kognitif yang harus ditransfer ke siswa dan jika ini berkepanjangan tentu akan membahayakan aspek motoric dan aspek afekif siswa.

Kemunculan pandemi Covid 19 merupakan masalah bersama, khususnya di dunia pendidikan. Pandemi Covid 19 yang merajalela selama dua tahun belakangan ini seakan menjungkirbalikkan sistem pendidikan. dimana siswa diharuskan untuk belajar dari jarak

jauh. Bisa dibayangkan betapa tidak efektifnya pendidikan dengan sistem ini. Tidak semua anak otodidak, tidak semua anak mendapatkan pengajaran langsung dari orang tuanya, tidak semua anak memiliki akses internet yang baik, tidak semua anak memiliki perangkat telepon yang baik untuk komunikasi terus menerus dengan guru, tidak semua sekolah menerima sinyal internet, tidak semua sekolah memiliki sumber daya manusia yang maju untuk melaksanakan pendidikan jarak jauh. Wabah Covid 19 mengharuskan masyarakat menjauh untuk sementara waktu, yang kemudian dianjurkan sebagai upaya untuk mengurangi kontak dan pertemuan massal yang bisa menjadi sumber penularan virus mematikan ini.

Dengan masalah ini maka diperlukan sikap yang betul dalam menghadapi wabah covid 19 supaya tidak menyebabkan penurunan kualitas dari pada guru sebagai pengajar. Dengan pencabutan PPKM (Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat) covid 19 oleh pemerintah menjadi kajian yang menarik untuk diteliti berkenaan pelaksanaan kepemimpinan transformatif kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru terkhusus kepemimpinan kepala sekolah. Bass (1985) merekomendasikan empat langkah dalam pelaksanaan mewujudkan kepemimpinan transformatif yaitu 1) Menciptakan visi masa depan yang menginspirasi; 2) Memotivasi orang untuk menerima dan menyampaikan visi; 3) Mengelola penyampaian visi secara tepat; 4) Membangun hubungan yang semakin kuat dan berbasis kepercayaan dengan orang-orang yang dipimpin di dalam organisasi menerangkan.

Dalam jurnal ini peneliti akan memberikan wawasan praktis bagi kepala sekolah, guru, dan praktisi pendidikan dalam upaya kepala sekolah SP Muhammadiyah 01 Weleri dalam melaksanakan kepemimpinannya berdasarkan sudut pandang kepemimpinan transformasional yang efektif dalam meningkatkan mutu guru sebagai pendidik di sekolah.

2. METODE

Metode pencarian adalah metode yang terorganisasi atau terstruktur untuk mengumpulkan data pencarian. Jenis penelitian yang digunakan untuk melengkapi judul penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Metode penelitian khusus yang didasarkan pada filsafat positivisme menunjukkan bahwa peneliti mengambil sampel sumber daya sebagai alat utama, dilakukan dengan cara yang tidak kontroversial, logis dan elegan, teknik pengumpulan adalah cross-check (asosiasi), analisis data adalah induktif / kualitatif, dan pencarian hasil menekankan pentingnya generalisasi Sugiyono. (2008).

Metode penelitian kualitatif sering disebut sebagai metode penelitian alami karena dilakukan dalam kondisi alami. (natural environment). Studi kualitatif juga dikenal sebagai metode etnis karena awalnya digunakan untuk penelitian di bidang antropologi budaya. Banyak yang menyebut penelitian kualitatif sebagai pendekatan kuantitatif karena data yang

dikumpulkan dan dianalisis lebih deskriptif (kualitatif). (Sutama, 2019:95). Oleh karena itu, para peneliti berusaha untuk mendapatkan data yang lengkap dan terperinci yang mungkin untuk memanfaatkan semua kegiatan yang terkait dengan program Fakultas untuk meningkatkan kemampuan mengajar guru PPKM covid 19 di SMP Muhammadiyah 01 Weleri.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian lapangan tentang kepemimpinan transformatif guru untuk meningkatkan kemampuan pengajaran guru. Hasil penelitian ini didasarkan pada teori peningkatan kepemimpinan yang dikembangkan oleh Bass (1985) yang terdiri dari empat langkah: 1) menciptakan visi masa depan yang menginspirasi; 2) mendorong orang untuk menerima dan menyampaikan keinginan; 3) mengelola pengiriman visi dengan benar; 4) membangun hubungan yang lebih kuat dan lebih percaya diri dengan pemimpin dalam organisasi. Berikut adalah ulasannya:

3.1 Menciptakan visi masa depan

Visi kedepan yang jelas sangat penting bagi seorang kepala sekolah, karena visi pemimpin memiliki dampak yang signifikan pada berbagai aspek operasional dan prestasi sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi menjadi arah panutan bergeraknya segala daya dan upaya anggota, dengan hal ini menandakan sebuah keberhasilan salahsatunya ditentukan oleh arah visi kepala sekolah. Sebagai pemimpin kepala sekolah harus menunjukkan bagaimana perannya dalam memberikan stimulus anggotanya, penyampaian visi yang jelas kedepan adalah salah satu tugas demi berlangsungnya iklim sekolah yang kompak. Kepala sekolah dengan visinya kemudian berharap semua guru mendapatkan inspirasi atau tujuan yang jelas dalam meningkatkan mutu pembelajaran sekolah, dengan tujuan yang jelas itulah kemudian akan mudah dalam mengarahkan dan mengkodisikan berjalannya program di sekolah.

Untuk mewujudkan sekolah yang berkualitas sudah sepatutnya kepala sekolah memiliki visi misi yang jelas sebagaimana disampaikan (Osagie & Momoh, 2016) bahwa pemimpin menciptakan visi yang jelas tentang masa depan di pengikutnya melalui realisasi harapan dan demonstrasi komitmen terhadap tujuan dan visi bersama. Visi misi adalah target bersama yang dapat mengantarkan sekolah menuju keunggulan. Michael Fullan (1992) menurutnya, sekolah berkualitas harus memiliki kepemimpinan yang efektif, fokus pada hasil belajar siswa, dan budaya belajar yang kuat.

Bedasarkan hasil penelitian didapatkan data bahwa dalam pelaksanaan tugasnya sebagai kepala sekolah dalam kepemimpinan transformatif menyampaikan visinya kedepan

kepada guru-guru melalui rapat ataupun breafing. Adapun visi dari kepala sekolah kedepan yaitu 1) Menjadikan SMP Muhammadiyah 01 Weleri sekolah yang unggul di kabupaten Kepala sekolah selalu berpesaan kepada guru supaya meningkatkan kemampuan, mendidik siswa dengan baik; 2) Memperbaiki sarana sekolah dengan membangun secara bertahap. Dengan hal tersebut tentu akan berdampak baik bagi kepala sekolah dan sekolah dengan kejelasan visi.

Sehingga dengan data diatas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah memiliki visi yang jelas demi kemajuan sekolah SMP Muhammadiyah 01 Weleri kedepan pasca PPKM covid 19 dengan visinya kepala sekolah berharap akan mengalami perubahan pada kompetensi pedagogik guru.

3.2 Memberikan motivasi

Memberikan motivasi kepada guru adalah hal yang sangat penting dalam menjaga semangat, kualitas, dan kinerja mereka dalam lingkungan pendidikan. Dampak dari motivasi yaitu menigkakan kinerja, semangat, pengembangan professional, mengelola stress, pencapaian tujuan sekolah, membangun hubungan positif. Ketika kepala sekolah berhasil memberikan motivasi kepada guru, ini akan menciptakan lingkungan pendidikan yang produktif, bermakna, dan berdampak positif bagi semua pihak yang terlibat. Fungsi laindari motivasi adalah sebagai peningkat kinerja. Motivasi memiliki korelasi dengan peningkatan kinerja. Individu yang merasa termotivasi cenderung mencapai hasil yang lebih baik dalam tugas-tugas atau pekerjaan yang mereka lakukan (Lee & Kuo, 2019).

Dalam menjalankan tugasnya, kepala sekolah harus mampu membangkitkan dan menanamkan semangat dalam diri para guru. Kepala sekolah yang inspiratif pasti akan mendapatkan umpan balik yang baik dari para guru. Kepala sekolah menjadi motivator spiritual para guru agar visi kepala sekolah terwujud tanpa ada hambatan baik lahir maupun batin bagi setiap guru.

Motivasi kepala sekolah terhadap guru membantu memperkuat semangat kepala sekolah dalam menjalankan program sekolah, dan tentu saja akan menghasilkan hasil yang berbeda antara kepala sekolah dan kepala sekolah pasif. Seperti yang dinyatakan oleh Rahun (2016), motivasi adalah untuk mendorong, mendorong dan mempengaruhi kekuatan guru dalam melakukan pekerjaan untuk memastikan bahwa mereka menyelesaikan tujuan pekerjaan mereka.

Hasil fakta penelitian didapatkan data bahwa kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru dengan mendorong, memperhatikan pengajaran dan pelayanan kepada seluruh warga sekolah. Dengan pelayanan yang baik tentu akan merubah kenyamanan siswa dalam

belajar dan kenyamanan orang tua, sehingga merekomendasikan orang tua lain jika akan menyekolahkan putra-putrinya.

Dari penjelasan data diatas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah melaksanakan motivasi kepada guru sebagai upaya meningkatkan Kompetensi pedagogik guru.

3.3 Mengelola penyampaian visi

Mengelola penyampaian visi adalah hal yang sangat penting karena memiliki dampak yang signifikan pada kesuksesan dan arah perkembangan organisasi, termasuk sekolah. Dampak dari hal ini adalah memberikan arah yang jelas kepada guru, menghindari kebingungan, menghindari ketidak sesuaian, menjadi pondasi perencanaan strategi dan menciptakan budaya organisasi.

pengelolaan merupakan elemen penting dalam kinerja kepemimpinan. Penyampaian visi yang tidak jelas atau tidak pasti akan menimbulkan respon yang kurang baik. Oleh karena itu, manajemen penyampaian visi bagi kepala sekolah menjadi prioritas. John P. Kotter (1996) seorang profesor Harvard Business School yang ahli dalam bidang perubahan organisasi, mengemukakan bahwa penyampaian visi yang sukses haruslah melibatkan emosi dan logika. Dia menekankan pentingnya mengilustrasikan bagaimana visi tersebut akan memberikan manfaat bagi individu dan organisasi. Menurutnya, komunikasi visi seharusnya menciptakan dorongan emosional yang kuat untuk menginspirasi orang lain.

Visi adalah arah cita-cita apabila pengelolaannya dengan komunikasi yang buruk maka akan dapat menimbulkan konflik internal. Pengkomunikasian visi menjadi bagian yang penting untuk diperhatikan sebagaimana disampaikan oleh Terek et al., (2015) dalam penelitiannya menyatakan terdapat dampak yang berarti penerapan kepemimpinan transformasional dengan komunikasi.

Bedasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan didapatkan fakta bahwa kepala sekolah mengelola visinya disekolah dengan komunikasi yang baik. Kepala sekolah mengelola visinya dengan menganalisis masalah, kemudian menyampaikan kepada guru melalui rapat dan terakhir mengeksekusi dengan menyampaikan gagasannya kepada guru.

Bedasarkan data diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah mengelola pengampaian visi dengan baik dengan ditandai adanya perencanaan, pembahasan dan terakhir dengan pelaksanaan visi.

3.4 Membangun hubungan dengan guru

Membangun hubungan yang kuat dan bermakna sangat penting dalam semua aspek kehidupan, termasuk dalam konteks pendidikan. Hubungan antara kepala sekolah dan guru sangat penting dalam menjaga lingkungan belajar yang aktif dan produktif di sekolah. Para

ahli di bidang pendidikan dan manajemen pendidikan memberikan wawasan dan saran tentang cara membangun hubungan yang baik antara kepala sekolah dan guru. Richard DuFour (2016) adalah seorang ahli di bidang kepemimpinan sekolah. Ini menekankan pentingnya kepala sekolah sebagai pemimpin mendorong pengembangan profesionalisme guru. Kepala sekolah harus mengaktifkan kolaborasi, memberikan dukungan, dan menyediakan sumber daya untuk guru sehingga meningkatkan kualitas pengajaran.

Dalam pelaksanaan kepemimpinan transformatif perlunya membangun hubungan antara guru dengan kepala sekolah. Karena dengan komunikasi yang baik maka akan tercipta hubungan yang kuat dan kemudian akan timbul kepercayaan antara guru dengan kepala sekolah dengan hal ini maka pelaksanaan kepemimpinan dan pelaksanaan program yang diharapkan akan berjalan dengan baik. sebagaimana disampaikan oleh Antonopoulou (2021) bahwa komunikasi memiliki korelasi yang kuat dengan kepemimpinan transformasional. Dimana kecenderungan pemimpin transformasional ia akan membangun hubungan lebih hangat.

Dari hasil penelitian dengan guru didapatkan data bahwa kepala sekolah secara profesional melaksanakan tugasnya dengan baik yaitu membangun hubungan dengan guru namun secara emosional ada hubungan yang kurang baik berupa penugasan yang terkadang kurang sopan, kurang elegan sehingga ini menjadi ganjalan dalam membangun hubungan yang kuat antara kepala sekolah dengan guru yang tentunya akan mempengaruhi hasil dari kinerja yang dilakukan guru, serta terjadinya kepercayaan yang kurang karena guru mengalami sikap yang kurang nyaman.

Dari data hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah membangun hubungan dengan guru secara profesional berjalan dengan baik, yang menjadi kendala adalah pengelolaan hubungan secara emosi yang menunjukkan kepala sekolah kurang tepat dirasakan oleh guru.

Kepemimpinan transformatif adalah jenis gaya kepemimpinan yang memiliki tujuan menggerakkan anggota organisasi dengan dorongan motivasi dan pemberdayaan anggota sehingga terwujud kerjasama dalam mencapai visi misinya. Kepemimpinan transformatif juga gaya kepemimpinan yang paling ideal, dengan pengaruhnya dalam menggerakkan anggota dengan karismatik, demokratis, mendorong, dan mengembangkan kemampuan anggotanya sehingga terwujud iklim dunia kerja yang suportif dan *progres* kebersamaan dalam mencapai tujuan.

Peningkatan kemampuan guru sebagai pendidik adalah suatu hal kemutlakan. Pendidikan tanpa guru yang berkualitas maka akan melahirkan generasi yang lemah. Maka

meng-*upgrade* kemampuan guru menjadi prioritas bagi kepala sekolah. Sebagaimana dijelaskan bahwa setiap guru harus memiliki kompetensi sebagaimana di sebutkan dalam Undang-Undang Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen bahwa kepala sekolah harus memiliki kompetensi pedagogik, kepeemimpinan, kepribadian, dan sosial. Sehingga dalam pelaksanaannya kepemimpinan kepala sekolah hendaknya mampu meningkatkan kemampuan guru dengan berkesinambungan sebagai penjaminan mutu pendidikan disekolah.

Pada pelaksanaan kepemimpinan transformatif kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru melihat dari visi untuk masa depan menunjukkan adanya visi yang jelas. Dinyatakan bahwa visi adalah komponen penting dalam sebuah perencanaan karena visi menjadi inspirasi motivasi bagi warga sekolah sebaagai mana disampaikan oleh Nawawi dalam (Fatmawati et al., 2018) Visi adalah pernyataan tujuan organisasi, diekspresikan melalui layanan yang diberikan dan kebutuhan perbaikan, nilai-nilai yang dicapai, serta harapan dan aspirasi untuk masa depan. Visi kepala sekolah tergambar dari upaya kepala sekolah dengan selalu mendorong guru supaya meningkatkan kemampuannya serta mengajar dengan sebaik mungkin disetiap rapat ataupun *breafing*. Kemudian juga tergambar dari upaya kepala sekolah dalam meningkatkan penampilan fisik sekolah.

Berdasarkan upaya untuk menginspirasi orang untuk menerima dan menyampaikan visi, data yang diperoleh menunjukkan bahwa upaya kepala sekolah didasarkan pada hasil wawancara dengan guru, kepala sekolah mendorong guru untuk perhatian dalam mengajar dan melayani warga siswa. Seperti yang dinyatakan oleh Wiyono(2017), pengaruh positif kepemimpinan transformasi guru terhadap motivasi kerja guru sangat signifikan, Artinya kepemimpinan kepala sekolah SMP Muhammadiyah 01 Weleri mengikuti prinsip kepemimpinan transformatif.

Bedasarkan pengelolaan penyampaian visi kepala sekolah didapatkan data bahwa kepala sekolah telah menjalankan visinya. Kepala sekolah mengelola visinya dengan guru melalui rapat dan *breafing*. Dengan pengelolaan yang baik tentu akan menghasilkan kesan yang baik pula baik guru. Pengelolaan penyampaian visi sangat penting sebagai upaya kepala sekolah menjaga kestabilan iklim semangat mensukseskan program disekolah. Pengelolaan penyampaian visi juga menghindari akan terjadinya mis-komunikasi antara guru dan kepala sekolah yang berakibat pada mandeknya atau tersendatnya program yang telah direncanakan. Santizo Rodall (2018) dalam peenelitiannya menyatakan bahwa pengelolaan atau menejemen dalam penyampaian visi karena sangat berpengaruh pada kualitas pendidikan.

Bedasarkan pembangun hubungan dengan warga sekolah didapatkan data bahwa kepala sekolah melakukan komunikasi secara profesional dengan baik hal ini ditunjukkan dengan adanya intruksi dan kontrol kepada guru melalui rapat dan breafing, namun hubungan tersebut juga menunjukkan hal yang kurang baik secara emosional. Ini berdasarkan pengakuan guru menyampaikan sikap yang kurang baik. Padahal membangun hubungan adalah hal urgen yang seharusnya menjadi perhatian utama dalam sebuah lembaga atau organisasi baik secara profesional ataupun secara emosional. Disampaikan oleh Terek (2015) bahwa kepemimpinan kepala dan komunikasi kepala sekolah dengan guru memiliki dampak yang signifikan dan berpengaruh, yang artinya hubungan atau komunikasi ini menjadi hal yang harus diperhatikan karena bagaimanapun dalam pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah baik membangun hubungan secara profesional dan emosional harus seimbang.

4. PENUTUP

Bedasarkan seluruh hasil dari hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah dalam pelaksanaan kepemimpinannya pasca PPKM covid 19 telah memenuhi syarat sebagai pemimpin yang transformasional tergambar dari visi yang jelas, motivasi yang diberikan kepada guru, mengelola penyampaian visi dan menjaga hubungan dengan guru. Yang kemudian harus diperbaiki adalah komunikasi secara emosional yang kurang baik dalam pandangan guru-guru karena ketidaknyamanan dengan cara kepala sekolah dalam berkomunikasi, namun secara professional kepala sekolah menjalankan komunikasi dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Antonopoulou, H., Halkiopoulos, C., Barlou, O., & Beligiannis, G. N. (2021). Transformational leadership and digital skills in higher education institutes: During the covid-19 pandemic. *Emerging Science Journal*, 5(1), 1–15. <https://doi.org/10.28991/esj-2021-01252>
- Argia, H. A. A., & Ismail, A. (2013). The Influence of Transformational Leadership on the Level of TQM Implementation in the Higher Education Sector. *Higher Education Studies*, 3(1), 136–146. <https://doi.org/10.5539/hes.v3n1p136>
- Berkovich, I., & Eyal, O. (2017). The mediating role of principals' transformational leadership behaviors in promoting teachers' emotional wellness at work: A study in Israeli primary schools. *Educational Management Administration and Leadership*, 45(2), 316–335. <https://doi.org/10.1177/1741143215617947>
- Corresponding, Veeriah, J., Yan Piaw, C., Yan Li, S., & Enamul Hoque, K. (2017). *Malaysian Online Journal of Educational Management (Mojem) Teachers' Perception on the Relationships Between Transformational Leadership and School Culture in Primary Cluster Schools*. 5(4), 18. <http://mojem.um.edu.my18>

- Damanik, E., & Aldridge, J. (2017). Transformational Leadership and its Impact on School Climate and Teachers' Self-Efficacy in Indonesian High Schools. *Journal of School Leadership*, 27(2), 269–296. <https://doi.org/10.1177/105268461702700205>
- Fatmawati, Z., Bafadal, I., & Sobri, A. Y. (2018). Komunikasi Kepala Sekolah Dengan Warga Sekolah Untuk Mewujudkan Visi Dan Misi Sekolah. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 1(2), 198–205. <https://doi.org/10.17977/um027v1i22018p198>
- Gkolia, A., & Belias, D. (2014). the Impact of Principals' Transformational Leadership on Teachers' Satisfaction: Evidence From Greece. *European Journal of Business and Social Sciences*, 3(6), 69–80.
- Hadi, A., Manaf, A., & Latif, L. A. (2014). *Transformational Leadership and Job Performance of SMEs Technical Personnel: The Adaptability Cultural Approach as Mediator*. 5(20), 648–655. <https://doi.org/10.5901/mjss.2014.v5n20p648>
- Huda, M. (2018). Kompetensi Kepribadian Guru Dan Motivasi Belajar Siswa (Studi Korelasi Pada Mata Pelajaran Pai). *Jurnal Penelitian*, 11(2), 237–266. <https://doi.org/10.21043/jupe.v11i2.3170>
- Jeong Hoon Choi, Amy B.McCart, Tyler A. Hicks, W. S. (2019). An Analysis of Mediating Effects of School Leadership on MTSS Implementation. *Journal of Special Education*, 53(1), 15–27. <https://doi.org/10.1177/0022466918804815>
- Jiang, W., Zhao, X., & Ni, J. (2017). The impact of transformational leadership on employee sustainable performance: The mediating role of organizational citizenship behavior. *Sustainability (Switzerland)*, 9(9). <https://doi.org/10.3390/su9091567>
- Jiazhe Li, Philip Wing Keung Chan, Y. H. (2023). The Effects of Principals' Instructional Leadership on Primary School Students' Academic Achievement in China: Evidence from Serial Multiple Mediating Analysis. *Sustainability (Switzerland)*, 15(3). <https://doi.org/10.3390/su15032844>
- Karacabey, M. F., Bellibaş, M. Ş., & Adams, D. (2022). Principal leadership and teacher professional learning in Turkish schools: examining the mediating effects of collective teacher efficacy and teacher trust. *Educational Studies*, 48(2), 253–272. <https://doi.org/10.1080/03055698.2020.1749835>
- Kouni, Z., Koutsoukos, M., & Panta, D. (2018). Transformational Leadership and Job Satisfaction: The Case of Secondary Education Teachers in Greece. *Journal of Education and Training Studies*, 6(10), 158. <https://doi.org/10.11114/jets.v6i10.3451>
- Kusen, K., Hidayat, R., Fathurrochman, I., & Hamengkubuwono, H. (2019). Strategi Kepala Sekolah Dan Implementasinya Dalam Peningkatan Kompetensi Guru. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(2), 175. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v3i2.7751>
- Kwan, P. (2020). Is Transformational Leadership Theory Passé? Revisiting the Integrative Effect of Instructional Leadership and Transformational Leadership on Student Outcomes. *Educational Administration Quarterly*, 56(2), 321–349. <https://doi.org/10.1177/0013161X19861137>
- Lee, Y.-D., & Kuo, C.-T. (2019). Principals' Transformational Leadership and Teachers' Work Motivation: Evidence From Elementary Schools in Taiwan. *The International Journal of Organizational Innovation*, 11(3), 90–113. <http://www.ijoi-online.org/>

- Lisdewi, M., Masduki, A., Multi, N., Dewiana, N., & Agus, P. (2022). Elementary School Teachers Performance: How The Role of Transformational Leadership, Competency, and Self-Efficacy? *International Journal of Social and Management Studies*, 03(01), 158–166. <https://www.ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/97/79>
- Louis, K. S., Murphy, J., & Smylie, M. (2016). Caring Leadership in Schools: Findings From Exploratory Analyses. *Educational Administration Quarterly*, 52(2), 310–348. <https://doi.org/10.1177/0013161X15627678>
- Makgato, M., & Mudzanani, N. N. (2019). Exploring School Principals' Leadership Styles and Learners' Educational Performance: A Perspective from High- and Low-Performing Schools. *Africa Education Review*, 16(2), 90–108. <https://doi.org/10.1080/18146627.2017.1411201>
- Osagie, R., & Momoh, U. (2016). Principals' Leadership and Student Performance in Senior Secondary Schools in Edo State, Nigeria. *Educational Planning*, 23(3), 17–28.
- P. Kotter. John. (1996), *Leading Change : An Action Plan From The World's Foremost Expert On Business Leadership*. Library of congress Cataloging in Publication Data
- Ria Puspita Sari, Tussyantari, N. B., & Suswandari, M. (2021). Dampak Pembelajaran Daring Bagi Siswa Sekolah Dasar Selama Covid-19. *Prima Magistra: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 2(1), 9–15. <https://doi.org/10.37478/jpm.v2i1.732>
- Santizo Rodall, C. A., & Ortega Salazar, S. B. (2018). Principals' leadership in Mexican upper high schools: The paradoxes between rules and practices. *Educational Management Administration and Leadership*, 46(2), 301–317. <https://doi.org/10.1177/1741143217717276>
- Sugiyono, Dr. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Terek, E., Nikolić, M., Gligorović, B., Glušac, D., & Tasić, I. (2015). The impact of leadership on the communication satisfaction of primary school teachers in Serbia. *Kuram ve Uygulamada Egitim Bilimleri*, 15(1), 73–84. <https://doi.org/10.12738/estp.2015.1.2511>
- Wahab, J. A., Fuad, C. F. M., Ismail, H., & Majid, S. (2014). Headmastermasters' transformational leadership and their relationship with teachers' job satisfaction and teachers' commitments. *International Education Studies*, 7(13), 40–48. <https://doi.org/10.5539/ies.v7n13p40>
- Wiyono, B. B. (2017). The Effectiveness of the Implementation of Principals' Transformational Leadership in Motivating Teachers to Carry Out Their Profession Duties. *International Journal of Learning*, 3(2), 144–147. <https://doi.org/10.18178/IJLT.3.2.144-147>