



Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru

Lisniasari

Pendidikan Keagamaan Buddha, STAB Bodhi Dharma, Indonesia

Corresponding Email: lisniasaritgs22@gmail.com

Abstract

The aim of this research is to analyze the role of transformational leadership in increasing job satisfaction and teacher performance. Writing this scientific article uses literature study. Data was collected through text studies and relevant research results. Data analysis is carried out in steps, namely. First, the data that has been collected is classified based on the formulation of the problem being studied. Second, analyze the data that has been studied using content analysis. Third, drawing conclusions accompanied by suggestions based on the results of the analysis carried out previously in the first and second steps. Based on the results of the discussion, it can be concluded that the role of transformational leadership in increasing job satisfaction and teacher performance is very effective and efficient. These efforts are applied through education or leadership training to foster teachers who are innovative, reflective, creative and charismatic in carrying out their responsibilities effectively, education or leadership training to foster changes in behavior and the main responsibility of teachers in carrying out their responsibilities effectively, by delegating authority to lead. The ability to manage class administration and create programs, as well as providing education about self-evaluation and authority to carry out activities based on personality and independence, as well as recognizing awards and improving incentive systems, are all very important. In addition, the ability to improve the reward system for good behavior is also important.

Keywords: *Transformational Leadership, job satisfaction, teacher performance*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini ialah guna menganalisis peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja guru. Penulisan artikel ilmiah ini menggunakan studi literatur. Data dikumpulkan melalui kajian teks dan hasil-hasil penelitian yang relevan. Analisis data dilakukan dengan langkah-langkah yaitu, Pertama, data yang sudah dikumpulkan diklasifikasi berdasarkan rumusan masalah yang dikaji. Kedua, menganalisis data-data yang

sudah dikaji menggunakan analisis isi. Ketiga, pengambilan kesimpulan disertai saran-saran berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan sebelumnya pada langkah pertama dan kedua. Berdasarkan hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja guru sangat efektif dan efisien. Upaya tersebut diaplikasikan melalui pendidikan atau pelatihan kepemimpinan guna menumbuhkan guru yang inovatif, reflektif, kreatif, dan berkharisma dalam melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif, pendidikan atau pelatihan kepemimpinan guna menumbuhkan perubahan perilaku dan tanggung jawab utama guru dalam melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif, dengan cara mendelegasikan wewenang guna memimpin. Kemampuan mengelola administrasi kelas dan membuat program, serta memberikan pendidikan tentang evaluasi diri dan kewenangan melakukan kegiatan berdasarkan kepribadian dan kemandirian, serta pengakuan penghargaan dan meningkatkan sistem insentif, semuanya sangat penting. Selain itu, kemampuan guna meningkatkan sistem penghargaan terhadap perilaku yang baik juga penting.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, kepuasan kerja, kinerja guru

Pendahuluan

Globalisasi baru-baru ini mengantongi dampak yang signifikan terhadap kemampuan perusahaan guna tetap beroperasi. Selain itu, globalisasi telah mengakibatkan perubahan perusahaan yang cepat, yang mengharuskan peningkatan ketangkasan di pihak organisasi. Agar siap menghadapi hal seperti ini, para pemimpin bisnis harus mampu menavigasi kompleksitas standar, aturan, dan persaingan baru di pasar global. Mengingat keadaan ini, organisasi tidak membutuhkan sembarang pemimpin, tetapi pemimpin yang mampu mengatasi tantangan, memanfaatkan arus perubahan, dan menggalang pengikut guna mendukung tujuan bersama. Hal ini dikarenakan—kepemimpinan yang efektif ialah salah satu faktor terpenting dalam meraih, mempertahankan, dan meningkatkan kinerja sebuah organisasi. Pendidikan, yang dapat dilihat sebagai investasi sumber daya manusia, mencerminkan salah satu cara guna menilai tingkat kualitas sumber daya manusia suatu negara. Jika suatu negara mampu membangun fondasi pendidikan yang kuat, maka dapat dipastikan bahwa negara tersebut juga akan berkontribusi pada pengembangan bagian ekonomi lainnya. Namun, sistem pendidikan di Indonesia masih terbebani oleh sejumlah masalah, seperti kualitas pendidikan yang bervariasi, kompleksitas kurikulum nasional, dan kelangkaan pelatihan guru yang berkualitas. Akibatnya, meskipun praktik pendidikan terus mengalami kemajuan, sejumlah besar pendidik masih mengaplikasikan praktik-praktik yang dianggap tidak lagi serasi. Teorisasi gagasan kepemimpinan yang berbeda juga telah menarik minat para peneliti dan praktisi, yang telah berpartisipasi dalam percakapan mendalam tentang masalah ini. Menurut temuan Pawar dan Eastman (1997 dalam Utomo, 2002), penelitian kepemimpinan semakin menekankan pada kepemimpinan transformatif. Konsep kepemimpinan transformasional didasarkan pada sejumlah asumsi, salah satunya ialah bahwa para pemimpin dan organisasi yang mereka kelola harus terus melakukan modifikasi seperlunya agar tetap kompetitif dalam menghadapi perubahan ekonomi yang cepat.

Jenis kepemimpinan yang dikenal sebagai kepemimpinan transformasional ialah kepemimpinan yang mendorong bawahan guna melakukan pekerjaan mereka secara lebih efisien dan menekankan pada perilaku guna mendukung transformasi individu dan organisasi. Menurut Hater dan Bass (1988), sebagaimana dikutip dalam Wahyuddin (2001), pemimpin transformasional ialah pemimpin kharismatik yang memainkan peran sentral dan strategis dalam membawa organisasi lebih dekat pada pencapaian tujuannya. Evaluasi bawahan terhadap sikap pemimpin dalam memperlakukan bawahan dengan lebih memahami dampak dari usaha yang diaplikasikan, mengutamakan kepentingan bersama, memperluas tuntutan pada tingkat yang lebih tinggi, dan lebih memperhatikan aspek individu yang mencerminkan kepemimpinan transformasional. Proses menumbuhkan komitmen pengikut terhadap tujuan organisasi dan menanamkan kepercayaan diri guna meraih tujuan tersebut disebut sebagai kepemimpinan transformasional. Selain itu, teori transformasional menyelidiki cara-cara di mana pemimpin mempengaruhi budaya dan struktur organisasi guna membuat elemen-elemen ini lebih seimbang dengan praktik manajemen dan tujuan organisasi. Guru adalah bagian yang sangat penting dalam sistem pendidikan di Indonesia karena merekalah yang bertanggung jawab guna membentuk dan membimbing generasi muda bangsa ke arah yang lebih baik. Aspek terpenting dalam proses belajar mengajar ialah peran yang dimainkan oleh guru. Menurut Perdirjen GTK 2626/2023, persyaratan tersebut antara lain:

1. Instrumen pemetaan kompetensi Guruinstrumen seleksi pengadaan Guru;
2. Pengembangan instrumen uji kompetensi perpindahan jabatan ke dalam jabatan fungsional Guru;
3. Instrumen uji kompetensi untuk kenaikan jenjang jabatan fungsional Guru;
4. Materi dan instrumen pada program pendidikan profesi guru;
5. Materi dan instrumen untuk pengembangan kompetensi berkelanjutan bagi Guru;
6. Pengembangan materi dan instrumen pada program pendidikan guru penggerak; dan/atau
7. Kegiatan lain yang berkaitan dengan pengembangan kompetensi Guru

Profesi guru terkenal dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa menjadi seorang guru mengantongi risiko tuntutan yang tinggi terhadap profesionalisme dan dedikasi seseorang, di samping risiko menerima imbalan yang tidak memadai dan kurangnya penghargaan (Sutjipto, 2001). Ada kemungkinan bahwa peningkatan kebahagiaan kerja guru dapat meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Hal ini mencerminkan tanda perilaku yang tidak serasi dengan karakter individu (Organ et al., 2006: 17-18).

Pengaruh yang diidealkan, motivasi yang menginspirasi, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individu ialah empat komponen yang membentuk kepemimpinan transformatif. Komponen-komponen kepemimpinan transformatif ini mengantongi potensi guna menghasilkan peningkatan produktivitas karyawan, peningkatan kinerja organisasi, tingkat ketidakhadiran yang lebih rendah, peningkatan kepuasan kerja dan semangat kerja, dan peningkatan kemampuan beradaptasi dalam organisasi (Robbins dan Judge, 2008: 92). Menurut Hughes dkk. (2012: 542), pemimpin transformasional mengantongi visi, membangun ikatan emosional yang kuat, menunjukkan kemampuan retorika, dan memberikan dampak yang positif. Selain itu, pemimpin transformasional mengantongi kemampuan

retorika. Menurut Warrick (2011), kepemimpinan transformasional menempatkan penekanan yang lebih besar pada kemampuan kepemimpinan dan membawa kepemimpinan ke tingkat yang lebih tinggi. Selain itu, kepemimpinan transformasional meningkatkan standar kepemimpinan. Kompetensi dan potensi setiap bawahan dievaluasi dalam konteks tugas atau pekerjaan tertentu, begitu juga dengan kemungkinan perluasan tingkat tanggung jawab dan wewenang bawahan di masa mendatang di bawah model kepemimpinan transformasional (Maulizar et al., 2012).

Menurut Siregar (2011), mengantongi sikap positif terhadap pekerjaan mencerminkan komponen penting dari kepuasan kerja. Sejumlah elemen, termasuk hubungan dan harapan organisasi, komitmen organisasi, gaji, dan lainnya, berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang bahagia dalam pekerjaannya mengantongi satu atau lebih dari tiga karakteristik berikut: (1) kemampuan guna menikmati kepuasan kerja di luar pekerjaan; (2) kombinasi kepuasan kerja di dalam dan di luar pekerjaan; atau (3) kemampuan guna menikmati kepuasan kerja di luar pekerjaan (Westover, 2012). Guna meraih tingkat produktivitas yang diinginkan di tempat kerja, pemimpin transformasional bertugas guna memotivasi tim mereka guna bekerja lebih lama. Gaya kepemimpinan ini mencerminkan salah satu gaya kepemimpinan yang mulai dipertimbangkan guna digunakan dalam menavigasi transisi organisasi. Ini ialah salah satu gaya kepemimpinan yang dikenal sebagai kepemimpinan transformasional. Karena gaya kepemimpinan transformasional memberikan penekanan pada penemuan cara-cara guna memotivasi orang lain agar menghasilkan pekerjaan yang lebih unggul dari apa yang diharapkan dari mereka (Bass, 1999, dalam Utomo, 2002). Pemimpin transformasional ialah mereka yang mampu mendorong orang lain guna mengantongi pandangan yang positif terhadap masa depan, mampu memproyeksikan visi yang ideal, dan mampu mengkomunikasikan visi tersebut dengan baik sehingga visi tersebut dapat terpenuhi (Benjamin & Flynn, 2006, dalam Saragih, 2007).

Kebahagiaan para pekerja dalam pekerjaan mereka ialah salah satu karakteristik yang paling signifikan dari sebuah organisasi. Jika pekerja merasa bahagia dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung bekerja lebih lama dan berusaha keras guna meraih tingkat produksi yang tinggi. Kepuasan kerja dapat digambarkan sebagai sikap terhadap tempat kerja seseorang yang berasal dari perspektif individu tentang sesuatu yang dapat dialami dalam pekerjaannya dan dipengaruhi oleh karakteristik intrinsik dan ekstrinsik tempat kerja (intrinsik & ekstrinsik).

Imbalan yang sebenarnya diterima oleh pekerja dalam pekerjaan dibandingkan dengan imbalan yang mereka anggap seharusnya mereka terima dalam pekerjaan itulah yang berkontribusi terhadap tingkat kepuasan kerja pekerja. Perbedaan ini disebut sebagai imbalan yang dianggap seharusnya diterima oleh para pekerja (Robbin, 2003: 78). (Robbin, 2003: 78). Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sikap positif atau negatif seseorang terhadap pekerjaannya, menurut Reenberg dan Baron (2003:148). Selain itu, kepuasan kerja didefinisikan oleh Gibson (2000:106) sebagai sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini mencerminkan hasil langsung dari bagaimana mereka memandang tenaga kerja. Karena kepuasan kerja mencerminkan respon afektif atau emosional terhadap berbagai elemen atau komponen pekerjaan seseorang, maka kepuasan kerja tidak dapat dipandang sebagai suatu

gagasan tunggal. Mungkin saja seseorang merasa cukup puas dengan satu aspek dari pekerjaannya, namun merasa tidak puas dengan aspek-aspek lain dari pekerjaannya. Penilaian terhadap kondisi yang ada di tempat kerja mencerminkan titik awal guna menentukan faktor-faktor yang berkontribusi terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Salah satu pekerjaan dapat ditinjau ulang, dan evaluasi diaplikasikan sebagai ungkapan penghargaan atas keberhasilan menyelesaikan salah satu tanggung jawab utama pekerjaan. Ada lebih banyak pekerja yang bahagia dan menghargai lingkungan kerja mereka dibandingkan dengan pekerja yang tidak bahagia dan membencinya.

Penelitian yang diaplikasikan terhadap kepemimpinan transformasional menunjukkan bahwa tindakan pemimpin transformasional mengantongi potensi guna meningkatkan motivasi kerja dan kebahagiaan kerja bawahannya. Menurut Locke (1998), sebagaimana diacu dalam Saragih (2007), kepuasan kerja didefinisikan sebagai suasana hati yang baik atau perasaan senang yang dimiliki oleh seorang karyawan sebagai hasil dari evaluasi mereka terhadap fitur-fitur tempat kerja atau pengalaman kerja mereka. Selain itu, menurut Blum (1956) yang dikutip dalam Saragih (2007), kepuasan kerja ternyata mengantongi korelasi yang tinggi dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, pengaturan kerja, dan adanya kerja sama yang baik antar karyawan atau antara karyawan dengan pimpinan.

Konsep kepuasan kerja memang agak rumit karena dipengaruhi oleh berbagai macam keadaan, salah satunya ialah cara memimpin (Judge & Locke, 1993, dalam Saragih, 2007). (Judge & Locke, 1993, dalam Saragih, 2007). Karena kepemimpinan transformasional terus menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru, maka telah ditetapkan bahwa kepemimpinan transformasional ialah model kepemimpinan yang paling serasi dengan keadaan situasi ini. Sebagai hasil dari fakta bahwa kepemimpinan transformasional menempatkan penekanan pada proses menumbuhkan komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi dan mempercayakan mereka guna meraih tujuan tersebut, para guru akan termotivasi guna bekerja dengan tingkat antusiasme yang lebih besar dan meningkatkan tingkat produktivitas mereka, yang akan mengarah pada pengembangan rasa kepuasan kerja di antara para guru. Penelitian yang diaplikasikan oleh Judge dan Bono (2000) dan dikutip dalam Pareke (2004) mengindikasikan bahwa perilaku kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh guru.

Ilyas (1999:55) menegaskan bahwa tingkat kontribusi individu terhadap keberhasilan suatu organisasi dapat diukur dari segi jumlah maupun kualitasnya. Kinerja dapat ditentukan baik oleh upaya individu maupun upaya kelompok. Istilah "kinerja" mengacu pada tindakan yang dilakukan oleh setiap anggota organisasi, terlepas dari tanggung jawab struktural atau fungsional yang mereka mainkan. Menurut Robins, tingkat keberhasilan seseorang ditentukan oleh hasil kali antara tingkat motivasi dikalikan dengan bakat dikalikan dengan kesempatan yang diberikan kepadanya (1998). Dengan kata lain, kinerja adalah hasil dari dorongan kerja dikalikan dengan bakat dikalikan dengan kesempatan. Untuk membantu upaya ini, sembilan budaya kerja berikut ini perlu dilembagakan sebagai bagian dari aparatur pemerintah: 1) Jujur dan berintegritas tinggi; 2) Beretika dan berakhlak mulia; 3) Menghormati hukum; 4) Bertanggung jawab; 5) Menghargai hak dan tidak mudah melempar tanggung jawab kepada orang lain. 6) Antusiasme terhadap profesinya; 7) Ketekunan dalam bekerja; 8) Pengendalian

diri; dan 9) Gaya hidup yang tidak berlebihan. 1) Jujur dan berintegritas tinggi; 2) Beretika dan berakhlak mulia; 3) Menghormati hukum; 4) Bertanggung jawab; 5) Menghormati hak dan tidak langsung menimpakan kesalahan kepada orang lain; 6) Dedikasi terhadap tugas

Menurut Usman (2002), agar profesi guru dapat mencapai kinerja guru yang profesional, maka ciri-ciri khusus berikut ini perlu dipenuhi: (a) kemampuan yang dilandasi oleh konsep dan teori keilmuan yang mendalam; (b) konsentrasi pada bidang kompetensi tertentu yang sesuai dengan bidang profesinya; (c) tingkat pendidikan keguruan yang sesuai; dan (d) kesadaran akan dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilakukan. g) memiliki konsumen atau sasaran layanan yang spesifik, seperti dokter dan pasiennya atau dosen dan mahasiswanya; h) diakui oleh masyarakat karena masyarakat memerlukan jasanya dan h) diakui oleh masyarakat karena masyarakat memerlukan jasanya. Kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan oleh kepala sekolah akan memberikan arahan dan dorongan kepada para guru untuk terus meningkatkan pemahaman mereka terhadap konsep dan teori keilmuan yang relevan dengan bidang pendidikan. Melalui pengarahan yang tepat, kepala sekolah dapat mendorong guru-guru untuk terus belajar dan mengembangkan pengetahuan mereka sehingga dapat memberikan kinerja yang lebih baik.

Peran kepemimpinan transformasional dalam dunia pendidikan telah ditunjukkan oleh penelitian-penelitian sebelumnya. Salah satunya berjudul pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan self monitoring dengan kepuasan kerja terhadap kinerja guru kelas Sekolah Dasar Negeri kecamatan Tanjungmorawa.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh tingkat kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan oleh kepala sekolah terhadap tingkat kepuasan kerja dan kinerja guru di sekolah?
2. Apa dampak dari praktik kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap keterlibatan dan tanggung jawab esensial guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka?
3. Bagaimana pendidikan dan pelatihan kepemimpinan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja guru di sekolah

Metode Penelitian

Metode yang dilakukan dalam penulisan artikel ilmiah ini menggunakan studi kepustakaan atau literatur. Data dikumpulkan melalui kajian teks dan hasil-hasil penelitian yang relevan. Analisis data dilakukan dengan langkah-langkah: Pertama, data-data yang sudah dikumpulkan diklasifikasi berdasarkan rumusan masalah yang dikaji. Kedua, menganalisis data-data yang sudah dikaji menggunakan analisis isi. Ketiga, pengambilan kesimpulan disertai saran-saran berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan sebelumnya pada langkah pertama dan kedua. Studi literatur memanfaatkan karya tulis yang ada baik yang telah dipublikasi atau belum sebagai sumber referensi penulisan artikel. Dengan studi literatur penulis dapat

menemukan data penelitian dari karya tulis yang telah ada tanpa harus mencari data pada lapangan secara langsung.

Hasil dan Pembahasan

Paradigma kepemimpinan yang dikenal sebagai kepemimpinan transformasional menggambarkan seorang pemimpin sebagai orang yang memotivasi bawahan guna bekerja lebih efektif dan yang berfokus pada perilaku guna memfasilitasi transformasi antara individu dan organisasi. Tipe pemimpin seperti ini dikenal sebagai pemimpin transformasional. Menurut Hater dan Bass (1988), yang dikutip dalam Wahyuddin (2001), pemimpin transformasional ialah individu-individu karismatik yang memainkan peran sentral dan strategis dalam pencapaian tujuan organisasi.

Tingkat kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan oleh kepala sekolah mengantongi pengaruh besar dan langsung terhadap tingkat kinerja dan kepuasan kerja yang dialami oleh staf pengajarnya. Telah ditentukan bahwa kepemimpinan yang diberikan oleh kepala sekolah sangat berhasil dan efisien dalam hal tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh para guru dan tingkat kompetensi profesional mereka secara keseluruhan. Hal ini mengimplikasikan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah di sekolah-sekolah yang tepat sangat berhasil dan efisien dalam hal manajerial dan kepemimpinan kepala sekolah dalam proses pelaksanaan program kegiatan sekolah dan pencapaian tujuan sekolah yang telah ditetapkan bersama dengan para guru. Perhatian yang cukup besar harus diberikan pada dampak kemampuan kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinan transformatif terhadap tingkat kepuasan yang dialami guru dalam pekerjaan mereka. Menurut temuan, dampak kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja mengajar sangat berhasil, membangun kepercayaan diri guru serta rasa tanggung jawab atas pekerjaan mereka. Guna memenuhi perannya sebagai pengajar, seorang pengajar di kelas diharapkan guna tetap berpegang teguh pada kewajiban dan tugas-tugasnya, yang meliputi menjaga ketepatan waktu, memberikan pengajaran, dan menilai perkembangan murid-muridnya.

Guru perlu memiliki sejumlah pengetahuan untuk melaksanakan program pembelajaran berbasis sekolah, menilai perkembangan siswa, dan menentukan apakah siswa belajar atau tidak. Meskipun penilaian diri guru rata-rata satu poin lebih rendah daripada kepala sekolah, ada keyakinan luas bahwa kepala sekolah percaya dengan alasan yang disampaikan para guru. Selain itu, ada kepercayaan yang populer bahwa para pemimpin menghasilkan bawahan yang siap untuk melepaskan kepentingan mereka sendiri demi kepentingan kelompok secara keseluruhan. Kedua sudut pandang ini berbeda dengan konsep yang lebih umum, yaitu bahwa atasan mengilhami bawahan dengan antusiasme, kesetiaan, dan kesiapan untuk mengorbankan kepentingan pribadi demi tujuan umum. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah lebih cenderung meminta umpan balik tentang kinerja mereka dari individu yang mereka awasi.

Menurut Siregar (2011), mengantongi sikap positif terhadap pekerjaan mencerminkan salah satu faktor terpenting dalam meraih tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Tingkat kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya dipengaruhi oleh berbagai macam elemen, antara lain hubungan dan harapan organisasi, dedikasi organisasi, dan gaji. Pekerja yang merasa puas dengan pekerjaannya dan pekerja yang tidak puas dengan pekerjaannya dapat dibedakan berdasarkan tiga faktor, yaitu kemampuan guna menikmati diri sendiri di luar pekerjaan, kombinasi antara kepuasan kerja di dalam dan di luar pekerjaan, serta kemampuan guna menikmati diri sendiri di luar pekerjaan (Westover, 2012).

Perlu adanya upaya guna menumbuhkan individu yang kreatif, bijaksana, berkharisma, dan kreatif dalam menjalankan tanggung jawabnya agar dapat memenuhi peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja guru. Hal ini diperlukan guna memenuhi peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja guru. Pendidikan dan/atau pelatihan kepemimpinan juga mencerminkan pilihan yang tepat guna meraih tujuan ini. Meningkatkan individualitas, kecerdasan, kreativitas, dan pesona para pengajar, selain meningkatkan kapasitas mereka dalam melaksanakan tanggung jawab inti dari posisi mereka. Menjadi kreatif berarti menanamkan kesenangan dan konsentrasi pada pekerjaan seseorang, yang keduanya diperlukan guna menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efisien. Guna menjadi pendidik yang reflektif, seseorang perlu menanggapi masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaan guru, keamanan kerja guru, hubungan dengan kolega, dan infrastruktur pendukung sekolah dengan tingkat orisinalitas yang sama dengan pengetahuan atau wawasan baru. Seseorang yang menarik bagi orang lain, baik itu murid, karyawan, atau atasan, akan menjadi contoh bagi orang lain di sekitarnya.

Pendidikan atau pelatihan kepemimpinan mencerminkan upaya kepemimpinan transformasional yang diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja guru agar terjadi perubahan perilaku dan tanggung jawab esensial guru dalam menjalankan kewajibannya. Perubahan ini diperlukan untuk memastikan bahwa para guru memenuhi tanggung jawab mereka. Untuk mencapai standar kepemimpinan transformatif, tindakan-tindakan ini wajib dilakukan dan harus diselesaikan. Telah terjadi pergeseran kewajiban yang dibebankan kepada guru untuk secara efektif melaksanakan panggilan yang telah mereka pilih. Tanggung jawab ini berkembang seiring berjalannya waktu dalam hal hubungan dengan rekan sejawat, lingkungan kerja, serta infrastruktur dan fasilitas. Sebagai pribadi, seorang pendidik harus dapat memberikan contoh bagi orang lain untuk diikuti dan menumbuhkan rasa kebersamaan dan kekeluargaan di dalam kelas. Kebersamaan dan kekeluargaan merupakan komponen penting dari lingkungan belajar yang positif. Hal ini diperlukan untuk meningkatkan kinerja di satuan pendidikan, yang pada akhirnya berujung pada peningkatan di lingkungan intra dan ekstra kerja, serta peningkatan minat kerja, keamanan kerja, dan koneksi kerja.

Memberikan kewenangan kepada orang lain guna memimpin, mampu mengelola manajemen kelas, dan mengantongi kemampuan guna membuat program-program baru mencerminkan komponen penting dalam kepemimpinan transformasional, yang berfungsi guna meningkatkan kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja guru. Dalam perannya sebagai pendidik, manajer, organisator, pemimpin, pembaharu, dan pemicu minat belajar siswa, guru bertanggung jawab guna menjalankan otoritas dalam memimpin, mengelola manajemen kelas,

dan mengembangkan kurikulum. Tanggung jawab lainnya juga termasuk dalam kategori yang luas ini. Guna memenuhi peran mereka sebagai pendidik, guru di kelas diharapkan dapat mendorong perkembangan pribadi siswa melalui penyediaan pengajaran, bimbingan, dan arahan. Guna menjadi seorang organisator yang sukses, seseorang harus mampu mengatur manajemen kelas, menjaga kebersihan kelas, dan memastikan kenyamanan kelas. Ketika seseorang bercita-cita menjadi seorang pemimpin, mereka harus mampu berkomunikasi secara efektif dan mengelola situasi yang menantang di dalam kelas. Sebagai seorang pembaharu, ialah tanggung jawab Guna mendapatkan alat media pembelajaran yang belum pernah dilihat sebelumnya dan mampu dicerna dengan cepat dan akurat. Selain itu, bertindak sebagai pembangkit minat memungkinkan guna mempertahankan kekurangan intelektual siswa, pengakuan kekuatan kreatif dan inovatif siswa, dan mempromosikan perdamaian di dalam kelas.

Kinerja digambarkan oleh Ilyas (1999:55) sebagai "penampilan kuantitas dan kualitas usaha individu dalam suatu organisasi." Baik upaya individu maupun upaya kolektif dapat berpengaruh pada kinerja. Kinerja seseorang dievaluasi tidak hanya dalam hal posisi mereka dalam hirarki organisasi, tetapi juga dalam hal seberapa besar kontribusi mereka terhadap operasi bisnis sehari-hari. Menurut Robins (1998), motivasi, kemampuan, dan kesempatan semuanya memiliki dampak besar pada kinerja individu; sebagai alternatif, kinerja dapat dianggap sebagai fungsi dari motivasi dikalikan dengan kemampuan dikalikan dengan kesempatan. [Perlu adanya edukasi mengenai evaluasi diri bagi para guru dan memberikan mereka pilihan untuk melaksanakan tanggung jawab mereka secara kreatif dan mandiri untuk meningkatkan kepuasan kerja dan tingkat kinerja di antara para pendidik. Memberikan edukasi mengenai evaluasi diri dan kewenangan untuk melakukan kegiatan secara individu dan mandiri, sehingga memiliki kepercayaan diri dalam menjalankan tanggung jawabnya serta kompetensi dan kapasitas untuk bekerja tanpa selalu bergantung pada orang lain. Tujuan dari upaya ini adalah untuk memberikan suasana administrasi dan pendidikan yang unggul untuk ruang kelas.

Penggunaan penghargaan dan perbaikan sistem imbalan merupakan salah satu strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja guru dan tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan dalam pekerjaan mereka. Sistem penghargaan dan hukuman harus diterapkan pada jenjang karir guru. Hal ini dimaksudkan agar guru yang berprestasi mendapatkan penghargaan berupa beasiswa pendidikan untuk melanjutkan pendidikan formalnya, misalnya dari S1 ke S2, serta insentif tambahan yang sesuai dengan peraturan sekolah. Selain itu, guru yang melanggar peraturan sekolah harus dikenai tindakan disiplin. Penting untuk merancang sistem penghargaan dan hukuman untuk memastikan bahwa para pendidik yang berprestasi diakui dan dihargai dengan bantuan keuangan untuk melanjutkan pendidikan mereka. Dengan memiliki guru yang memiliki tingkat pengetahuan yang tinggi untuk mencapai tujuan, sekolah akan menghasilkan ide-ide baru untuk mencapai visi dan tujuannya, mengembangkan nilai-nilai individu yang ingin mencapai tingkat kinerja yang tinggi, serta berinvestasi dan memupuk keberhasilan dalam mencapai tujuan sekolah. Semua hal tersebut akan memungkinkan sekolah untuk memiliki guru dengan tingkat pengetahuan yang tinggi untuk mencapai tujuan.

Pemimpin juga tercermin dalam bentuk *inspirational motivation* yaitu guru menilai pemimpin mampu menginspirasi dan memotivasi pengikutnya. Guru menilai perilaku kepala sekolah sebagai atasannya mampu menggambarkan sosok pemimpin yang dapat menginspirasi para guru di sekolah tersebut. Kepala sekolah selaku pemimpin mampu membentuk pola pikir guru agar dapat berpikir lebih maju dalam menjalani pekerjaannya. Pemimpin di sekolah tersebut dinilai mampu memotivasi para guru ketika mengalami hambatan dalam pekerjaan. Selain itu, pemimpin mampu membuat guru yakin bahwa guru dapat menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapi sehingga motivasi kerja guru juga akan meningkat dan guru dapat bekerja dengan lebih baik lagi. Guru mampu untuk menyampaikan suatu gagasan yang akan dikemukakan dengan jelas sehingga dapat dipahami dengan baik. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Indy & Handoyo (2013) dimana terdapat korelasi yang positif antara kepuasan kerja dan motivasi kerja. Artinya, ketika kepuasan kerja tinggi maka motivasi kerja pun juga akan tinggi. Berdasarkan hasil uji hipotesis, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja. Kedua variabel ini memiliki hubungan yang kuat dan positif. Penelitian lainnya juga dilakukan oleh Oktavia & Moerkardjono (2015) dimana terdapat hubungan positif yang kuat antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja. Kuatnya hasil korelasi tersebut menandakan bahwa peran pemimpin dalam menerapkan gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi kepuasan kerja guru di sekolah tersebut.

Cerminan pemimpin dalam bentuk *intellectual stimulation*, pemimpin mendorong guru untuk inovatif dan tidak monoton dalam pekerjaannya. Pemimpin juga memberikan cara-cara baru yang memudahkan para guru untuk menyelesaikan tugas dalam pekerjaannya. Ketika dalam pekerjaan terdapat suatu permasalahan, pemimpin selalu melibatkan semua guru dalam proses penyelesaian masalah. Ketika seorang guru melakukan suatu kesalahan, pemimpin tidak langsung menyalahkan guru tersebut di depan umum, akan tetapi pemimpin menegur guru secara pribadi dan memberikan saran pada guru tersebut. Berdasarkan penelitian dari Tondok dan Andarika (dalam Oktavia & Moerkardjono, 2015) didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara *intellectual stimulation* dalam gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja. Semakin kompeten seorang pemimpin dalam membantu permasalahan guru, maka akan meningkatkan persepsi guru tersebut pada figur kepemimpinan yang lebih baik lagi, dimana dengan sendirinya guru juga akan merasa senang dan puas dipimpin sendirinya guru juga akan merasa senang dan puas dipimpin oleh pemimpinnya (Wibowo, 2014). Pemimpin tercermin pada bentuk *individualized consideration* dimana guru merasa bahwa pimpinan memperhatikan setiap guru. Pemimpin memberikan kesempatan guru untuk dapat mengembangkan potensi yang telah dimiliki atau yang dibutuhkan oleh guru untuk mengembangkan potensi guru, sehingga dapat memaksimalkan dan meningkatkan kompetensi yang telah dimiliki. Pemimpin juga memahami kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing guru sehingga guru merasa diperhatikan oleh pemimpinnya. Long, dkk (dalam Prastiowati & Romas, 2015) menyatakan karyawan ingin dipahami dan tidak ingin dianggap sebagai robot dalam sebuah organisasi, akan tetapi setiap karyawan memiliki potensi dan keterbatasan masing-masing yang perlu untuk dipahami sehingga mereka merasa dihargai dan membuat kepuasan kerja karyawan menjadi tinggi. Yukl (dalam Hakam & Ruhana, 2015) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional lebih

meningkatkan motivasi dan kinerja pengikutnya dibanding dengan gaya kepemimpinan transformasional. Selain itu, menurut Burn (dalam Prastiowati & Romas, 2015) dengan diterapkannya gaya kepemimpinan transformasional ini pada pemimpin akan mendorong munculnya moralitas yang tinggi pada karyawan. Kepemimpinan transformasional akan terlihat jika pemimpin memiliki kemampuan untuk menstimulasi semangat karyawan untuk melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang menyenangkan, menantang dan menggali potensi yang dimiliki (Bass, dalam Prastiowati & Romas, 2015). Yukl (dalam Prastiowati & Romas, 2015) mengatakan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transformasional cenderung memberi teladan mengenai komitmen kerja, memelihara rasa percaya karyawan serta piawai dalam memotivasi karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah diaplikasikan sejauh ini, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: kepemimpinan transformasional mengantongi peran yang sangat efektif dan efisien dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja guru. Upaya-upaya tersebut diaplikasikan melalui pendidikan atau pelatihan kepemimpinan, dalam rangka menumbuhkan sikap inovatif, reflektif, kreatif, dan kharismatik dalam melaksanakan tugas, pendidikan atau pelatihan kepemimpinan, dalam rangka menumbuhkan perubahan perilaku, dan tugas-tugas utama guru dalam melaksanakan tanggung jawabnya, melalui pemberian kewenangan guna bermimpi, menangani administrasi kelas, dan mampu membuat program, memberikan pendidikan dan kewenangan guna melaksanakan tugas dalam kepribadian dan kemandirian, dan melalui pemberian penghargaan dan peningkatan sistem insentif.

Referensi

- H., H. I., & Handoyo, D. S. (2013). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank BTPN Madiun. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 100-104.
- Hakam, M. S., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1-9
- Hanisy, A., & Anshoriyah, S. (2021). Strategi Jitu Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Di Ra Amal Shaleh Dusun Kombongan Pondokrejo Tempurejo Jember). *Childhood Education: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 2(2), 216-223.
- Ilyas, Y. (1999). *Kinerja: Teori Penilaian dan Penelitian*, Jakarta: FKM UI. IQ, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Maulizar., Musnadi, Said., dan Yunus, Muklis. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. 1(1): 58-65.
- Nurrachmat, S., & Wahyuddin, M. (2007). Peran Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional, Komunikasi Internal dan Pengembangan Karir Terhadap

- Kepuasan Kerja di PT. Sumber Bengawan Plasindo Karanganyar. *Jurnal Daya Saing*, melalui.[03/05/10].
- Oktavia, S., & Moerkardjono, S. R. (2015). Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja Di PT X. *NOETIC Psychology*, 129-147.
- Pareke, F. J. (2004). Kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja bawahan: Sebuah agenda penelitian. Universitas Bengkulu.
- Perdirjen GTK No. 6565/B/GTK/2020 tentang Model Kompetensi Dalam Pengembangan Profesi Guru.
- Prastiowati, I., & Romas, M. Z. (2015). Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja Karyawan. *Psychology Forum UMM*, 160-165
- Saragih, J. S.(2007).“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Komunikasi dan Kepuasan Kerja Studi pada Guru SMAK BPK Penabur Jakarta”, *Jurnal Pendidikan Penabur*: No. 09/Tahun ke-6/Desember 2007.
- Siregar, E. (2011). Pengaruh motivasi kerja, kinerja individual dan sistem kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Pendidikan Penabur*, 16(1), 81-93.
- Undang-Undang, R. I. (2006). No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Jakarta Depdiknas.
- Usman, M. U. (2006). *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 14-15.a.
- Utomo, K. W. (2001). Kecenderungan Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional, dan Hubungannya dengan Organizational Citizenship Behavior, Komitmen dan Kepuasan Kerja (Studi pada Kantor Pemerintah Daerah Tingkat II Kabupaten Kebumen Propinsi Jawa Tengah) (Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada).
- Westover, J. H. (2012). Comparative welfare state impacts on work quality and job satisfaction: A cross-national analysis. *International Journal of Social Economics*.
- Wibowo, S. A. (2014). Hubungan Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru SD di Kecamatan Pedurungan Kota Semarang. *Jurnal Ilmiah "Pendidikan Dasar"*, 20-31.