

Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Mengoptimalkan Kinerja Guru di Lembaga Pendidikan Masa Kini

¹Elyes Sasep Kaudin, ²Firman Panjaitan
^{1,2}Sekolah Tinggi Teologi Tawangmangu
panjaitan.firman@gmail.com

Abstract: Transformational leadership systems in educational institutions are needed to optimize teacher performance so that the education system can be developed. Through proper transformational leadership, every member of the education system will grow and develop in line with expectations. Therefore, every educational institution needs a strong transformational leadership model in order to optimize the performance of teachers and create good educational outcomes through the achievements of teachers and learners. By using descriptive qualitative methods, especially through the approach of open and in-depth interviews (deep interview), this study resulted in the finding that the pace of education in schools, as educational institutions, can not be separated with a strong transformational leadership system, because through a strong and appropriate transformational leadership, optimization of teacher performance can be achieved and student achievement will increase. Optimization of teacher performance along with increased student achievement, will create a school atmosphere as a very conducive place to develop themselves, both in terms of work and achievement.

Keywords: School; teacher; teacher performance optimization; transformational leadership.

Abstrak: Tujuan dari studi ini adalah menunjukkan peran dari sistem kepemimpinan transformasional di lembaga pendidikan untuk mengoptimalkan kinerja guru di sebuah lembaga pendidikan. Melalui kepemimpinan transformasional yang tepat, setiap anggota yang ada dalam aras sistem pendidikan akan bertumbuh dan berkembang sesuai dengan harapan. Oleh karena itu, setiap lembaga pendidikan membutuhkan model kepemimpinan transformasional yang kuat agar dapat kinerja para guru dapat optimal dan menciptakan hasil pendidikan yang baik melalui prestasi dari para guru dan peserta didik. Dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif, khususnya melalui pendekatan wawancara mendalam terbuka dan mendalam (*deep interview*), penelitian ini menghasilkan temuan bahwa laju pendidikan di sekolah, sebagai lembaga pendidikan, tidak dapat dipisahkan dengan sistem kepemimpinan transformasional yang kuat, karena melalui kepemimpinan transformasional yang kuat dan tepat, optimalisasi kinerja guru dapat tercapai dan prestasi siswapun akan semakin meningkat. Optimalisasi kinerja guru yang seiring sejalan dengan prestasi siswa yang meningkat, akan menciptakan suasana sekolah sebagai tempat yang sangat kondusif untuk mengembangkan diri, baik dalam hal bekerja maupun mencapai prestasi.

Kata kunci: Sekolah; guru; optimalisasi kinerja guru; kepemimpinan transformasional.

I. PENDAHULUAN

Kepemimpinan bukanlah hal yang asing. Kepemimpinan dalam konteks apapun dianggap sebagai salah satu faktor utama yang sangat memengaruhi efektifitas dan kualitas. Dalam dunia pendidikan, kepemimpinan merupakan sebuah aspek yang sangat krusial dapat dikatakan sebagai kemampuan yang seharusnya dimiliki oleh seorang pemimpin, dalam kepemimpinannya.¹ Dengan begitu, suatu komunitas atau organisasi dianggap baik apabila masing-masing anggota yang terlibat di dalamnya dapat menjalankan fungsinya secara optimal, sehingga terbentuk kerjasama dari setiap anggota yang terlibat. Dengan adanya kerjasama yang baik, jika ada konflik maka penyelesaian konflik didasarkan pada pengambilan keputusan yang sesuai berdasarkan dinamika perubahan yang seringkali terjadi dalam setiap kehidupan komunitas atau organisasi tersebut.² Menurut Frits Octavianus Tatilu dan Ana Susanti, kepemimpinan dipahami sebagai suatu tindakan yang tidak pernah dicapai oleh seorang diri. Hal ini membantah sebuah keyakinan yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan hanya melibatkan sebuah pribadi untuk melakukan sesuatu yang hebat seorang diri. Keyakinan tersebut hanyalah sebuah mitos yang harus dipatahkan.³ Melalui kepemimpinan yang baik, kehidupan komunitas dalam sebuah organisasi dapat berjalan sesuai dengan jalur yang diharapkan.

Fakta bahwa manusia adalah makhluk sosial menegaskan pentingnya kepemimpinan dalam masyarakat dan komunitas. Hal ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin yang hebat memerlukan tim untuk mencapai visi dan misi yang diinginkan.⁴ Jika fakta ini diterapkan pada situasi sekolah di bawah naungan sebuah yayasan pendidikan, maka Ketua Yayasan dan Kepala Sekolah memegang peran yang sangat penting dalam memimpin organisasi menuju arah yang lebih baik. Mereka bertanggung jawab untuk mengoordinasikan, menetapkan kebijakan, dan merencanakan pengembangan mutu serta kualitas pendidikan yang sesuai.⁵ Bagian lain dari organisasi pendidikan, selain Ketua Yayasan dan Kepala Sekolah, adalah guru, yang berfungsi dan bertindak sebagai tenaga pendidik. Guru merupakan salah satu komponen yang memiliki pengaruh terhadap hasil dalam proses pembelajaran, sehingga keberadaan guru sangat penting untuk meningkatkan

¹ Agus Purwanto et al., "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Dengan Keterlibatan Kerja Dan Budaya Organisasi Sebagai Mediator," *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling* 2, no. 1 (2020): 50–63.

² Firman Panjaitan, "Tinjauan Naratif Kepemimpinan Yusuf Dalam Perspektif Climber Leader," *EDULEAD: Journal of Christian Education and Leadership* 3, no. 1 (2022): 46–60, <https://doi.org/10.47530/edulead.v3i1.94>.

³ Frits Octavianus Tatilu and Ana Susanti, "Metode Mentoring Paulus Dalam Pelayanan Pemuridan Menurut 2 Timotius 2: 1-13," *TEMISIEN: Jurnal Teologi, Misi, Dan Entrepreneurship* 2, no. 1 (2022): 228–45.

⁴ John C. Maxwell, *The 17 Indisputable Laws of Teamwork Workbook: Embrace Them and Empower Your Team* (HarperCollins Leadership, 2001).

⁵ Alifa Nabila Fathurrohman Dan, "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru" 6 (2022): 9544.

kualitas pendidikan. Karena guru adalah pemberi sumbangsih yang sangat signifikan terhadap pengembangan pendidikan, maka kepemimpinan dalam organisasi pendidikan perlu dikelola dengan baik agar profesionalisme guru dapat terpenuhi, sehingga guru dapat memenuhi tuntutan terhadap peningkatan mutu pembelajaran. Ketua Yayasan dan Kepala Sekolah, sebagai unsur pimpinan, memiliki peranan penting dalam membangun kompetensi guru melalui kepemimpinannya di sekolah. Berdasarkan uraian ini, maka tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana dampak kepemimpinan yang ada di sekolah atau institusi pendidikan dapat memengaruhi kinerja guru sebagai pelaku dalam memberikan materi ajar terhadap para peserta didik.

Secara khusus, penelitian ini menyoroiti pola kepemimpinan transformasional di lembaga pendidikan, yaitu gaya kepemimpinan yang mana pemimpin berusaha untuk menginspirasi dan memberdayakan para staf, guru, dan peserta didik untuk mencapai potensi maksimal mereka. Pemimpin transformasional berfokus pada penciptaan visi yang jelas dan memberi motivasi kepada seluruh anggota lembaga untuk berkomitmen terhadap visi tersebut. Dalam konteks pendidikan, pemimpin transformasional tidak hanya menjalin hubungan yang baik dengan staf dan guru, tetapi juga memengaruhi kinerja mereka secara signifikan dengan memberikan perhatian individu, mendorong inovasi, serta membangun lingkungan yang harmonis dan dinamis di sekolah. Gaya kepemimpinan ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja secara menyeluruh dan membantu lembaga pendidikan mencapai tujuan-tujuan strategisnya.

Dalam penelitian Romadhon dan Zulela diungkapkan bahwa persentasi kepemimpinan Kepala Sekolah dalam memengaruhi kinerja guru di SDN Sunter Jaya 03 Jakarta Utara sebanyak 15,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.⁶ Di bagian lain, penelitian dari Yanuarlan, Susanti, dan Iwa menemukan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja guru merupakan sesuatu yang sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan, sehingga berdasarkan sampel yang dilakukan terhadap 32 guru sebagai pengajar di SMPN 1 Cibugel Kabupaten Sumedang, ditemukan bahwa persentase kontribusi pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kinerja guru adalah sebesar 92,4%, sehingga penelitian ini menegaskan bahwa pengaruh motivasi kerja seorang guru sangat ditentukan oleh gaya kepemimpinan Kepala Sekolah, sebagai seorang pemimpin.⁷ Penelitian lain yang dilakukan oleh Carti, Pujiyati, dan Senjaya, tentang Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Manajemen Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Gugus Rambutan Kecamatan Jatibarang, Kabupaten Indramayu, mengidentifikasi bahwa persentase pengaruh kepemimpinan seorang Kepala Sekolah terhadap kinerja guru sebesar 62,5%, pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja

⁶ Muhamad Romadhon and Zulela MS, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar," *Jurnal Basicedu* 5, no. 2 (2021), <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i2.711>.

⁷ Jery Yanuarlan, Aty Susanti, and Asep Iwa, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru," *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 6, no. 12 (2023), <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i12.2449>.

guru sebesar 29,40%, dan pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah dalam hal manajemen sarana prasarana terhadap kinerja guru simultan sebesar 31,30%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru sebagai pendidik dan pengerja memiliki presentase yang sangat tinggi, dibandingkan dengan dua permasalahan lainnya.⁸

Meskipun ketiga model kepemimpinan seperti yang sudah dituliskan di atas memiliki dampak dan pengaruh yang baik terhadap kinerja guru, namun penelitian ini secara khusus akan meneliti sebuah pola kepemimpinan transformasional yang diyakini mampu memberikan pengaruh signifikan terhadap laju dari kinerja guru. Perbedaan yang hendak penulis tonjolkan adalah memperlihatkan pengaruh kepemimpinan transformasional, khususnya sebagai seorang motivator dalam menjawab pergumulan mengenai kinerja guru, dalam arti seorang pemimpin harus memiliki pengaruh yang positif agar mampu menumbuhkan nilai tambah terhadap kinerja seorang guru. Penelitian ini juga menjawab dan memberikan pembuktian bahwa kepemimpinan transformasional adalah faktor yang sangat memengaruhi kinerja setiap guru dalam institusi pendidikan. Secara khusus, penelitian ini dilakukan di Yayasan Pendidikan Transformasi, Kalimantan Timur, yang memiliki lembaga pendidikan jenjang Taman Kanak-Kanak (TK) dan Sekolah Dasar (SD). Dengan demikian, pola kepemimpinan transformasional dapat menjadi peluang yang baik dalam mengembangkan kinerja guru di lembaga pendidikan masa kini.

II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode kualitatif deskriptif, khususnya melalui wawancara mendalam (*deep interview*), yaitu sebuah wawancara terbuka yang sifatnya mengalir dan fleksibel. Wawancara mendalam juga didasarkan atas observasi, karena itu setiap hasil wawancara akan menghasilkan pertanyaan baru yang sifatnya memperdalam apa yang telah diterima dari subjek penelitian,⁹ dan dilengkapi dengan pendekatan studi pustaka (*library research*). Langkah-langkah yang penulis lakukan adalah dengan menyajikan terlebih dahulu hasil wawancara yang penulis lakukan kepada delapan orang guru, kemudian penulis mengumpulkan, membaca dan menganalisis berbagai literatur yang relevan dengan topik penelitian tersebut.¹⁰ Sumber-sumber literatur, yang mencakup buku, jurnal penelitian ilmiah dan artikel lain yang berkaitan dengan teori kepemimpinan dan kinerja guru, dikompilasi dan dianalisis sehingga dapat diterapkan dalam penelitian kali ini. Langkah terakhir adalah menggabungkan hasil wawancara

⁸ Carti Carti, Wresni Pujiyati, and Aan Juhana Senjaya, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Manajemen Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Gugus Rambutan Kecamatan Jatibarang Kabupaten Indramayu," *Edum Journal* 6, no. 1 (2023): 80–92, <https://doi.org/10.31943/edumjournal.v6i1.140>.

⁹ John W. Creswell, *Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, Dan Campuran*, Keempat (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016), 62.

¹⁰ Milla Tunna Imah and Budi Purwoko, "Studi Kepustakaan Penerapan Konseling Neuro Linguistic Programming (NLP) Dalam Lingkup Pendidikan" (State University of Surabaya, 2018).

dengan kajian pustaka yang telah dilakukan secara menyeluruh mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap optimalisasi kinerja guru.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian dilakukan untuk mengetahui sejauh mana model kepemimpinan transformasional dapat memengaruhi kinerja guru di SD Kristen Transformasi. Data yang penulis kumpulkan menggunakan wawancara mendalam dengan delapan orang guru tetap Yayasan terpilih (dari 12 guru tetap), sehingga penulis menilai bahwa pendapat mereka dapat dikatakan valid dan bisa mewakili jawaban dari guru tetap lainnya.

Kepada kedelapan guru tersebut diajukan pertanyaan yang relatif sama yang dimulai dengan apakah mereka paham tentang model kepemimpinan transformasional. Umumnya mereka menjawab mengetahui apa yang dimaksud dengan model kepemimpinan transformasional, meskipun pengetahuan mereka terbatas yang mana mereka hanya menyoroti model kepemimpinan transformasional pada masalah-masalah yang menyangkut tentang seorang pemimpin sebagai motivator, pembagi kerja secara adil dan menjadi seorang pendamping (mentor) bagi orang yang dipimpinnya. Meskipun pengetahuan mereka terbatas, tetapi dari jawaban mereka dapat diketahui bahwa sejatinya mereka telah memahami konsep kepemimpinan transformasional.

Setelah memahami bahwa mereka paham tentang model kepemimpinan transformasional, maka penulis melakukan langkah-langkah dalam wawancara mendalam (*deep interview*), yang diawali dengan mengajukan beberapa pertanyaan yang mencakup tentang: sistem kepemimpinan yang dilakukan di SD Kristen transformasi berkenaan dengan: *pertama*, pemahaman visi dan misi pendidikan di SD Kristen Transformasi yang berimbas pada penempatan sumber daya manusia (guru) sesuai dengan potensinya. Terhadap pertanyaan ini, kedelapan guru menjelaskan bahwa mereka telah paham tentang visi dan misi dari SD Kristen Transformasi. Lalu, tujuh dari delapan guru menyatakan bahwa mereka telah ditempatkan sesuai dengan potensi (bidang minat dari mata pelajaran) mereka, sedangkan seorang guru, yang penulis ketahui sebagai guru kelas, merasa kurang puas terhadap pembagian kerja dari kepala sekolah.

Kedua, ketika kepada delapan guru ditanyakan tentang masalah kepemimpinan yang menimbulkan suasana dan rasa aman serta nyaman sehingga menimbulkan kepercayaan kepada para guru dan wali siswa dan berdampak pada kecilnya potensi konflik, baik di antara guru dengan guru, guru dengan siswa dan guru dengan wali siswa, termasuk minimnya perundungan yang dilakukan di sekolah, maka kedelapan guru tersebut sepakat untuk mengatakan mereka puas dengan model kepemimpinan yang terjadi di SD Kristen Transformasi.

Ketiga, pada pertanyaan ini penulis menyinggung tentang hak guru, baik itu mengenai gaji, penumbuhan spiritualitas (melalui ibadah dan retreat), jaminan terhadap kesehatan, sosial dan ketenagakerjaan (BPJS) dan rasa nyaman dalam membina hubungan

antar guru, termasuk dengan pemimpin, umumnya delapan guru tersebut menyatakan puas terhadap model kepemimpinan yang diterapkan di SD Kristen Transformasi. Dengan catatan, ada beberapa diantara mereka masih mengharapkan agar *take home pay* yang diterima dapat ditingkatkan di atas Upah Minimum Regional (UMR). Penulis mencoba menyanggah ketidakpuasan mereka dengan mengajukan pertanyaan, bukankah selama ini upah mereka sudah berada di atas UMR? Ternyata yang mereka maksud adalah agar upah yang mereka dapat, minimal, bisa satu setengah kali di atas UMR, mengingat harga bahan pokok semakin hari semakin meningkat.

Keempat, tujuh dari delapan guru yang penulis wawancarai mengenai kepemimpinan yang memberi kesempatan untuk mengembangkan keterampilan guru melalui pelatihan-pelatihan yang diikuti serta pemenuhan sarana dan prasarana pendidikan yang menunjang proses belajar mengajar di sekolah, sepakat mengatakan bahwa semua itu telah dipenuhi oleh pihak pimpinan dan sekolah, sedangkan seorang guru mengatakan masih sangsi terhadap hal itu. Demikian juga dengan model kepemimpinan yang memberi kesempatan kepada para siswa untuk mengembangkan minat, bakat dan kemampuan mereka dalam hal intelektualitas, olah raga dan seni, tujuh dari delapan guru mengatakan bahwa pemimpin sekolah telah memberikan kesempatan seluas-luasnya, sehingga para siswa dapat mengembangkan kemampuan mereka sesuai bidangnya, sedangkan seorang guru mengatakan bahwa memang ada kesempatan yang diberikan sekolah kepada guru dan siswa untuk mengembangkan kemampuan sesuai bidang minat, namun guru tersebut mengatakan bahwa kesempatan yang diberikan masih belum maksimal, khususnya jika dikaitkan dengan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan lomba di luar daerah dan pulau Kalimantan. Ketika rangkaian pertanyaan ini diteruskan mengenai apresiasi terhadap pengembangan kemampuan yang dicapai oleh guru dan siswa, kedelapan guru menjelaskan bahwa sekolah menyediakan apresiasi yang baik, sehingga mendorong guru dan siswa untuk mengoptimalkan kemampuan mereka di bidang mereka.

Kelima, di akhir wawancara terbuka ini penulis mengajukan pertanyaan mengenai kepemimpinan di sekolah dalam membangun hubungan dengan Dinas Pendidikan dan warga sipil di lingkungan sekolah. Kedelapan guru mengungkapkan bahwa sistem kepemimpinan yang ada telah membangun hubungan yang baik dengan pihak luar yang berkaitan langsung dengan pendidikan di SD Kristen Transformasi. Hal itu terlihat dari tingginya kepercayaan masyarakat terhadap pendidikan di SD Transformasi sehingga mereka bersedia menyekolahkan anak-anak mereka di SD Kristen Transformasi. Demikian juga dengan Dinas Pendidikan setempat yang telah memberikan bantuan, baik berupa hibah uang atau sarana prasarana sekolah kepada SD Kristen Transformasi.

Hasil wawancara terbuka dan mendalam dengan kedelapan guru tetap terpilih dikompilasi dan dibaca dengan teliti agar setiap data dapat dipahami dengan baik. Langkah selanjutnya penulis melakukan pengodean (*coding*) data dan identifikasi tema dan pola sehingga dapat menganalisis hasil wawancara tersebut. Hasil analisis inilah yang kemudian divalidasi sebagai hasil temuan penelitian, yaitu: *pertama*, sebagian besar guru memberikan penilaian positif terhadap pengaruh kepemimpinan transformasional di sekolah. Meskipun

bagi beberapa guru, sistem kepemimpinan transformasional di sekolah tersebut masih belum diterapkan dengan baik sehingga belum memiliki standar yang sesuai, khususnya masalah penempatan guru yang sesuai dengan potensi dan hak guru (gaji). Demikian juga dengan beberapa hal yang berkaitan langsung dengan kesempatan untuk mengembangkan bakat dan minat, baik untuk guru maupun siswa, ada 'kekurangpuasan' guru terhadap sistem kepemimpinan yang ada, Namun sejatinya kekurangpuasan tersebut berkaitan dengan masalah anggaran yang terbatas, karena kekurangpuasan tersebut muncul karena tidak bisa mengikuti pelatihan atau kegiatan yang berada di luar daerah atau di luar Kalimantan. Jadi, jika dilihat secara umum mayoritas jawaban yang diberikan adalah responden setuju bahwa kepemimpinan transformasional di sekolah sudah memberikan arahan yang jelas mengenai visi dan misi sekolah, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan dapat mendukung inovasi dalam proses belajar-mengajar. Hasil wawancara terbuka menggambarkan bahwa kepemimpinan transformasional di sekolah memiliki dampak positif terhadap peningkatan dan optimalisasi kinerja guru sebagai pendidik.

Kedua, penulis memberi catatan terhadap beberapa hal yang bersifat kontradiktif, meskipun tidak terlalu tajam, dengan hal yang berkaitan dengan yang pertama di atas. Dalam analisis penulis, terdapat beberapa hal yang bernilai negatif (dalam ranah penilaian: kurang setuju dan tidak setuju), khususnya mengenai hak-hak yang diterima oleh guru. Hal ini bisa dilihat dari hasil wawancara yang mengatakan bahwa sistem kepemimpinan transformasional di sekolah dijalankan masih memiliki kelemahan, khususnya berkenaan upah yang diterima dan minimnya kesempatan untuk mengikuti kegiatan di luar daerah. Meskipun pernyataan ini diungkapkan 'hanya' oleh sebagian kecil guru, namun hal ini dapat menjadi sebuah catatan yang harus diperhatikan, baik oleh pimpinan sekolah maupun pimpinan Yayasan. Melalui catatan ini, upaya untuk mengembangkan diri semakin terbuka dan hal-hal yang bersifat negatif dapat diminimalisasi.

Jika kedua hasil temuan di atas digabungkan didapatkan pernyataan bahwa guru di SD Kristen Transformasi menginginkan dan merindukan sistem kepemimpinan transformasional yang memotivasi dan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru dalam proses belajar-mengajar. Khususnya tentang salah satu aspek dalam kepemimpinan transformasional yang menekankan tentang kepedulian terhadap keseimbangan antara hak dan kewajiban para guru. Temuan dari wawancara terbuka dan mendalam mengindikasikan bahwa sistem kepemimpinan transformasional di sekolah sangat menentukan kinerja, arah, dan prestasi pendidikan yang akan dihasilkan oleh sekolah tersebut. Melalui kepemimpinan transformasional yang tepat dan kuat, para guru (termasuk siswa) akan mampu mengoptimalkan kinerja mereka dan suasana sekolah akan bertumbuh dan berkembang sehingga dapat menjadi tempat dan sarana yang sangat memadai bagi pertumbuhan pendidikan, termasuk kualitas para peserta didik di sekolah.

Pembahasan

Sekilas tentang yayasan pendidikan transformasi, kalimantan timur

Yayasan Pendidikan Transformasi Kutai Barat terletak di Kampung Belempung Ulaq, Kecamatan Barong Tongkok, Kabupaten Kutai Barat, Kalimantan Timur. Yang dimana Yayasan Pendidikan Transformasi ini berdiri pada tanggal 21 April 2011 yang berdasarkan dengan Akte Notaris No.40. Yayasan tersebut awalnya berdiri karena adanya dorongan dalam mempersiapkan pendidikan yang unggul dan berkarakter Kristus terhadap generasi penerus bangsa. Visi dari Yayasan Pendidikan Transformasi adalah Mendidik Anak Cerdas dan Berkarakter Kristus, dengan menekankan Misi: *Pertama*, membangun Pendidikan Kristen yang berintegritas secara berkesinambungan sehingga menghasilkan kualitas anak didik yang berorientasi pada Buah Roh, untuk mencapai tujuan hidupnya. *Kedua*, menjadi garda terdepan dalam mengedukasi pentingnya rasa cinta tanah air untuk membangun negeri melalui karya-karya positif, khususnya melalui bidang pendidikan dan pelatihan keterampilan. *Ketiga*, mendukung penyelenggaraan program pendidikan dan memberikan peluang seluas-luasnya bagi masyarakat Indonesia dalam menggali ilmu pengetahuan yang menjadi pemantik kreativitas, inovasi dan pengembangan keterampilan dalam berkomunikasi demi meningkatkan kualitas kehidupannya, mampu bersaing dan mandiri di masa depan. Sedangkan tujuan didirikannya Yayasan Pendidikan Transformasi adalah: *pertama*, berperan serta dalam menyukseskan Program Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur pada umumnya dan Kutai Barat khususnya dalam bidang Pendidikan dan Sosial. *Kedua*, mempercepat perkembangan pendidikan sejak usia dini. *Ketiga*, membantu proses belajar-mengajar, mendidik dan mengajar anak-anak sejak usia dini pembiasaan hidup yang baik.

Sejak berdiri, Yayasan Pendidikan Transformasi telah terlibat dalam banyak kegiatan yang diadakan oleh pemerintah daerah setempat dan mengukir banyak prestasi.¹¹ Keunggulan yang diwujudkan oleh Yayasan Pendidikan Transformasi, yang menaungi TK dan SD, adalah mendidik anak menjadi cerdas dan memiliki karakter Kristus, sehingga para siswa selalu tampil baik, dalam segi intelektualitas maupun karakter, dalam setiap perlombaan di tingkat daerah maupun nasional. Bukan sekadar terlibat dalam kegiatan lomba, Yayasan Pendidikan Transformasi juga bekerjasama dengan Pemerintahan untuk memberikan edukasi kepada masyarakat, melalui keterlibatan siswa TK atau SD Transformasi, agar masyarakat memahami apa yang menjadi tugas mereka sebagai bagian dari masyarakat.¹² Dampak dari semua ini, Yayasan Transformasi telah memberikan sumbangsih positif kepada pemerintah daerah setempat, sehingga pemerintah berkenan untuk memfasilitasi pembangunan gedung sekolah TK dan SD Transformasi secara finansial. Dengan demikian Yayasan Pendidikan Transformasi selain aktif dalam bidang

¹¹ Yayasan Pendidikan Transformasi Kutai Barat, *Tarian Dayak Modern FLS2N SD Tingkat Kabupaten SD Transformasi: Pantomim FLS2N SD Tingkat Kabupaten*, 2024.

¹² Humas Polres Kubar, "Polisi Sahabat Anak, Sat Lantas Polres Kubar Terima Kunjungan Siswa Siswi Sekolah Kristen Transformasi Dalam Kegiatan Field Trip," *Polreskutaibaratnews.Com*, 2023.

akademik, juga terbuka dengan lembaga-lembaga pemerintah setempat untuk terlibat dalam mengedukasi masyarakat.

Pemahaman tentang kepemimpinan transformasional

Kepemimpinan berasal dari kata 'pimpin', yang dapat diartikan dengan mengarahkan, membina, mengatur, menuntun, menunjukkan atau memengaruhi. Kepemimpinan berkaitan erat dengan peran seseorang yang bertanggungjawab untuk menentukan arah dan tujuan bagi kelompok atau orang-orang yang dipimpinnya. Tugas seorang pemimpin tidak sekadar memiliki kekuasaan atau otoritas terhadap orang lain, namun harus memiliki kemampuan untuk memengaruhi orang lain dan menciptakan perubahan (menjadi inspirasi, motivasi dan pemberdayaan) yang bermanfaat tidak hanya terhadap diri sendiri tetapi juga terhadap organisasi atau lembaga yang dipimpin.¹³

Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan merupakan hal yang penting. Kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja para guru atau pengajar, yang terlibat langsung dalam proses pembelajaran, untuk menciptakan suasana pembelajaran yang efektif dan efisien.¹⁴ Secara prinsip, kepemimpinan dalam pendidikan memiliki dua fungsi utama, yakni sebagai Manajer dan *Leader*.¹⁵ Sebagai Manajer, seorang pemimpin akan memerankan diri sebagai seorang administrator yang di dalamnya mencakup: *pertama*, perencanaan, yaitu kemampuan mencari solusi dalam menentukan tujuan organisasi atau lembaga untuk mencapai tujuan dalam yayasan pendidikan yang telah dirumuskan. *Kedua*, pengelolaan, yaitu kemampuan dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM), sumber-sumber material organisasi atau lembaga pendidikan. *Ketiga*, penyusunan personalia, yaitu kemampuan untuk menentukan kebutuhan pengerja yang sesuai dengan kebutuhan. *Keempat*, pengarahan, yaitu kemampuan dalam memberikan arahan bagi bawahan (pendidik dan tenaga kependidikan). *Kelima*, pengawasan, yaitu kemampuan dalam mengatur strategi dalam menanggapi perubahan sehingga dapat mengontrol proses dalam mencapai tujuan. Sebagai *Leader*, seorang pemimpin harus memainkan perannya sebagai inovator sekaligus motivator. Melalui peran innovator, seorang pemimpin akan memperkenalkan gagasan, ide, metode atau aspirasinya terhadap organisasi atau lembaganya, sedangkan peran motivator akan memotivasi bawahannya sehingga dapat bekerjasama dalam mencapai tujuan bersama.

John C. Maxwell menyusun 21 butir dalam definisi kepemimpinannya, salah satunya adalah tentang hukum pengaruh, yang menekankan bahwa sejatinya yang menjadi ukuran kepemimpinan seseorang adalah pengaruhnya. Jika seseorang pernah menjadi bawahan atau bimbingan seorang pemimpin tentu akan menyadari bahwa tingkat pengaruh yang

¹³ LSPR, "Kepemimpinan: Teori, Tujuan Dan Fungsi Menjadi Pemimpin," London School of Public Relation, 2023, <https://www.lspr.ac.id/tujuan-fungsi-kepemimpinan/>.

¹⁴ Rotua Setiani Sinaga et al., "Peranan Dan Fungsi Kepemimpinan Dalam Pendidikan Yang Efektif Dan Unggul," *Jurnal Pendidikan Sosial Dan Humaniora* 1, no. 4 (2022): 154–63.

¹⁵ Rohmat, "Relasi Kepemimpinan Dan Kultur Sekolah," *Jurnal Kependidikan Insania* 21 (2016): 1–22, <http://repository.iainpurwokerto.ac.id/2546/>.

diberikan oleh seseorang dalam kehidupan sehari-harinya menjadi pertimbangan yang sangat kuat dalam melihat nilai-nilai yang dijunjungnya.¹⁶ Kepemimpinan bukan berbicara mengenai jabatan seseorang dalam sebuah organisasi, melainkan kemampuan seseorang dalam memengaruhi orang lain terlepas dari jabatannya. Kepemimpinan dapat dimiliki oleh setiap orang selama ia dapat memberikan pengaruh dari kehidupannya.¹⁷ Senada dengan Maxwell, Harry A. Overstreet mengungkapkan bahwa inti dari segala kuasa untuk memengaruhi terletak pada kemampuan dalam membuat orang lain berpartisipasi, sehingga dalam suatu organisasi orang-orang yang terlibat tidak merasa mendapat paksaan untuk mengambil bagian dari sebuah kegiatan, dan hal ini muncul dari pengaruh yang diberikan oleh seorang pemimpin.¹⁸ Pendapat ini menegaskan bahwa kepemimpinan diukur dari pengaruh seseorang, bukan dari jabatannya. Kepemimpinan sejati tercermin dalam kemampuan seseorang untuk memengaruhi, secara positif, orang lain melalui tindakan dan nilai-nilai hidupnya.

Secara umum, bentuk-bentuk kepemimpinan yang dapat memengaruhi kinerja bawahan untuk menghasilkan kinerja yang baik dapat dibagi menjadi beberapa, antara lain: Kesatu, Kepemimpinan Transformasional. Model ini menjelaskan bahwa pengaruh pribadi seorang pemimpin menjadi faktor utama terhadap kinerja bawahan, namun model ini juga menekankan bahwa kepemimpinan harus membawa perubahan yang berkelanjutan. Kepemimpinan transformasional harus menjadi stimulasi intelektual dalam melakukan transformasional dan menghidupkan organisasinya.¹⁹ Ada empat dimensi Kepemimpinan Transformasional, yaitu: pertama, pengaruh ideal, yaitu pemimpin yang menjadi teladan bagi bawahannya melalui perilaku etis, integritas dan komitmen sehingga bawahannya tentu akan sangat menghargai dan menjadikannya panutan; kedua, pemimpin memiliki visi dan tujuan yang jelas sehingga dapat menciptakan sikap antusiasme dan semangat dalam mencapai tujuan; ketiga, stimulasi intelektual yang mana seorang pemimpin memberikan dorongan (kreativitas, inovasi dan pemikiran yang kritis) dengan cara mengajak berpikir para bawahan di luar kebiasaannya untuk mengatasi permasalahan dengan cara yang baru

¹⁶ John C. Maxwell, *The 21 Indispensable Qualities of a Leader*, Business Book Summaries (MIC Publishing, 2012), 107–10, http://content.ebscohost.com/pdf27_28/pdf/2012/BA3B/23Jan12/70708319.pdf?T=P&P=AN&K=70708319&S=R&D=qbh&EbscoContent=dGJyMNHr7ESeqLQ4v+v1OLCmr0qeprBSrq24S7WWxWXS&ContentCustomer=dGJyMOzpr1Cvppq5KuePfgex44Dt6fIA%5Cnhttp://search.ebscohost.com/login.aspx?dir.

¹⁷ Maxwell, 113.

¹⁸ Yosep Belay, Yanto Paulus Hermanto, and Rivosa Rivosa, "Spiritualitas Alkitabiah Sebagai Hakikat Kepemimpinan Kristen Masa Kini," *Fidei: Jurnal Teologi Sistematis Dan Praktika* 4, no. 2 (2021): 183–205, <https://doi.org/10.34081/fidei.v4i2.204>.

¹⁹ Nur'Aida Sofiah Sinaga, Delpi Aprilinda, and Alim Putra Budiman, "Konsep Kepemimpinan Transformasional," *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia* 1, no. 7 (2021): 840–46, <https://doi.org/10.59141/cerdika.v1i7.123>.

dan tepat;²⁰ Keempat, perhatian individual di mana seorang pemimpin tidak hanya berfokus terhadap keputusan kehendak tetapi memberikan perhatian, bimbingan dan dukungan terhadap kebutuhan dan potensi yang unik dari setiap bawahannya.²¹

Kedua, Kepemimpinan Transaksional. Teori ini didasarkan pada hubungan pertukaran antara pemimpin dengan bawahannya dalam bentuk penghargaan (*reward*) atau penghukuman (*punishment*) berdasarkan hasil kinerja bawahan. Beberapa aspek yang terdapat dalam kepemimpinan transaksional: pertama, imbalan kontigensi, yang mana seorang pemimpin memberikan penghargaan berupa insentif, pengakuan bahkan pujian secara langsung kepada bawahan yang mencapai target yang telah ditetapkan. Kedua, manajemen dengan pengecualian. Pada model ini, pemimpin lebih berfokus pada penyelesaian masalah dan pengelolaan terhadap kesalahan. Pemimpin cenderung melakukan pemantauan terhadap pekerjaan yang diberikan dan dilakukan oleh bawahan untuk memastikan bahwa pekerjaan tersebut dilakukan dan diselesaikan dengan tepat, sesuai dengan standar yang ada.²²

Ketiga, Kepemimpinan Situasional. Model ini menegaskan bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan yang paling efektif untuk segala situasi. Seorang pemimpin harus menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan situasi. Teori ini terdiri dari empat variabel yakni: pertama, gaya direksional (*telling*), di mana seorang pemimpin memiliki tugas untuk memberikan arahan, mengawasi dan memastikan bahwa setiap keputusan atau langkah-langkah yang diambil dilakukan dengan benar. Kedua, gaya pelatih (*coaching*), yang mana seorang pemimpin memberikan bimbingan dan melibatkan bawahannya dalam pengambilan keputusan, serta memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk berkembang secara profesional. Ketiga, gaya mendukung (*supporting*), yang mana seorang pemimpin lebih bersifat mendukung bawahan melalui hubungan interpersonal yang baik. Keempat, gaya delegasi, yang mana seorang pemimpin memberikan kebebasan terhadap bawahan dalam pengambilan keputusan (mandiri).²³

Setiap Teori kepemimpinan memiliki kelebihan dan kekurangan yang perlu untuk menjadi pertimbangan. Namun dalam penelitian ini penulis memilih Teori Kepemimpinan Transformasional sebagai kerangka dasar sekaligus sebagai model kepemimpinan yang diberlakukan di Yayasan Pendidikan Transformasi. Dalam pemakaian teori ini, penulis fokus pada kemampuan pemimpin dalam menginspirasi, memberdayakan, dan mendorong peningkatan kinerja secara signifikan para bawahan. Pemimpin memberikan motivasi

²⁰ Firman Panjaitan, "Kepemimpinan Yesus Kristus Sebagai Model Dasar Kepemimpinan Kristen Berdasarkan Matius 20:20-28," *KINAA: Jurnal Kepemimpinan Kristen Dan Pemberdayaan Jemaat* 1, no. 2 (2020), <https://doi.org/10.34307/kinaa.v1i2.14>.

²¹ Urip Triyono, *Kepemimpinan Transformasional Dalam Pendidikan (Formal, Non Formal, Dan Informal)*, CV Budi Utama, 2019, 105–6.

²² Mentari Purnamasari, "Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi* 5, no. 4 (2017): 175–89, <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v5i4.4480>.

²³ Anis Mahatika and Suswati Hendriani, "Implementasi Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah," *J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)* 7, no. 1 (2022): 1–8.

melalui visi dan perhatian individu, jadi tidak hanya menciptakan hubungan yang baik dengan bawahan tetapi juga mampu memengaruhi kinerja mereka dalam jangka panjang. Melalui uraian ini dapat dilihat betapa pentingnya model kepemimpinan transformasional dalam dunia pendidikan, karena melalui model kepemimpinan transformasional dunia pendidikan dapat menjalankan tiga fungsi utamanya, yaitu dapat merumuskan tujuan pendidikan, dapat mengefisiensikan orang-orang yang terlibat di dalam pendidikan (peserta didik, orangtua murid, lingkungan masyarakat sekitar, para karyawan atau staf, dan pengajar) dan dapat membangun lingkungan sekolah yang dinamis, harmonis dan nyaman.²⁴

Kepemimpinan transformasional dalam perspektif alkitabiah

Dalam Alkitab, salah satu contoh model kepemimpinan transformasional dapat dilihat dalam Nehemia 2-6:3. Dalam narasi dikisahkan tentang seorang pemimpin, bernama Nehemia, yang berhasil menggerakkan bangsa Israel untuk membangun kembali tembok Yerusalem yang sempat hancur akibat masa-masa sulit yang melanda kehidupan bangsa Israel akibat pembuangan. Nehemia memulai tindakannya dengan visi yang jelas, yakni membangun kembali tembok Yerusalem. Pembangunan kembali tembok Yerusalem memiliki makna yang dalam, di satu sisi berfungsi sebagai pelindung utama kota dari berbagai serangan musuh, di sisi lain memiliki makna simbolis yaitu sebagai cerminan identitas dan martabat bangsa Israel yang dipulihkan sebagai umat pilihan Allah (Neh. 2:17-18). Model kepemimpinan transformasional Nehemia dapat dilihat dari: pertama, dalam kepemimpinannya, Nehemia memiliki visi yang jelas dalam membangun kembali tembok Yerusalem, yaitu membangun kembali identitas bangsa Israel sebagai bangsa pilihan Allah. Kedua, melalui kepemimpinannya, Nehemia memberikan motivasi dan tanggung jawab kepada orang-orang sesuai dengan kemampuan atau sumber daya mereka, sehingga pekerjaan membangun tembok Yerusalem dapat dikerjakan secara optimal. Ketiga, dalam proses pembangunan tembok Yerusalem, beberapa kali Nehemia menghadapi tantangan dari para musuh yang mencoba untuk menghentikan pembangunan tersebut, tetapi Nehemia dengan tegas tidak menghiraukan hal-hal tersebut dan tetap teguh serta fokus pada tujuannya dan tidak pernah terjebak ke dalam muslihat para musuhnya (Neh. 6:3,12). Melalui imannya, Nehemia mengetahui setiap rancangan jahat yang dirumuskan oleh orang-orang yang berusaha mencelakainya.²⁵ Kisah ini memberikan pembelajaran yang sangat berarti bagi seorang pemimpin dalam hal mengetahui visi dengan jelas, sehingga akan membantu seorang pemimpin dalam menyusun strategi dengan tujuan dan cara yang jelas, sesuai, dan benar berdasarkan kehendak-Nya.

²⁴ Sinaga et al., "Peranan Dan Fungsi Kepemimpinan Dalam Pendidikan Yang Efektif Dan Unggul."

²⁵ *Alkitab* (Jakarta: LAI, 2013).

Peran kepemimpinan transformasional dalam mengoptimalkan kinerja guru

Kinerja guru adalah hasil dari kemampuan dan upaya guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai pengajar, yang meliputi: proses pembelajaran, interaksi dengan peserta didik, dan kegiatan profesional lainnya. Kinerja guru sebagai pendidik dapat diukur melalui beberapa indikator termasuk efektivitas pengajaran, kualitas hasil pembelajaran siswa serta partisipasi dalam pengembangan profesional. Berdasarkan teori kinerja yang digagas oleh Bernadin dan Russel, sebagaimana yang diungkapkan oleh Putra, definisi konseptual mengenai kinerja guru merupakan pencapaian hasil kerja yang sesuai dengan organisasi. Pencapaian ini dinilai dari: jumlah kerja (*quantity of work*), yaitu target yang ditetapkan, sasaran pekerjaan dan pencapaian selama bekerja; kualitas kerja (*quality of work*), yaitu perencanaan pekerjaan, pelaksanaan kerja dan evaluasi kerja; pengetahuan kerja (*job knowledge*), yaitu keterampilan yang dimiliki, pengetahuan mengenai prosedur kerja; kreativitas (*creativity*), yaitu ide dan gagasan; kerjasama (*cooperation*), yaitu keterikatan kerja, kepedulian terhadap sesama rekan guru); inisiatif kerja (*initiative*); dan kepribadian (*personal qualities*), yaitu keramahan, dan disiplin dalam bekerja.²⁶ Sedangkan Gibson, sebagaimana disebutkan Putra, menekankan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh tiga faktor utama yakni: *pertama*, faktor individual yang mengacu terhadap kemampuan, keterampilan, latar belakang serta pengalaman profesional seorang guru seperti keterampilan manajemen kelas serta pengalaman yang luas akan lebih efektif dalam memfasilitasi pembelajaran siswa. *Kedua*, faktor psikologis yang mencakup motivasi, persepsi, sikap, kepuasan kerja dan komitmen guru terhadap pekerjaannya yang didapatkan dari siswa sebagai peserta didik maupun institusi sebagai lembaga dimana ia sedang bekerja. *Ketiga*, faktor organisasi yang mencakup struktur, budaya kerja serta kepemimpinan yang ada di sekolah, seperti kepemimpinan yang mendukung, lingkungan kerja yang positif serta kebijakan-kebijakan sekolah yang kondusif bagi perkembangan profesional guru.²⁷

Kepemimpinan transformasional di lembaga pendidikan yang berfokus pada pemberdayaan, motivasi, dan peningkatan kinerja akan sangat membantu guru dalam merumuskan tujuan, meningkatkan efisiensi, dan menciptakan lingkungan sekolah yang harmonis. Melalui pola kepemimpinan transformasional, kinerja guru akan diukur dari indikator-indikator yang jelas, seperti efektivitas pengajaran, kualitas hasil pembelajaran, dan profesionalisme. Pola kepemimpinan transformasional ini juga akan memimpin guru untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab karena kinerja guru yang dikembangkan melalui pola kepemimpinan transformasional sangat dipengaruhi oleh faktor individu (kemampuan dan pengalaman), psikologis (motivasi dan sikap), serta organisasi (kepemimpinan dan budaya kerja). Dengan demikian, kepemimpinan transformasional

²⁶ Agung Gilang Pratama Putra, "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bogor," *Journal Of Pharmaceutical and Sciences* 1, no. 1 (2019): 39–40.

²⁷ Agung Gilang Pratama Putra.

menjadi sebuah sarana yang sangat memadai untuk mengembangkan kinerja guru di sebuah lembaga pendidikan

IV. KESIMPULAN

Sistem kepemimpinan transformasional sangat menentukan tumbuh kembangnya sebuah sistem pendidikan yang dijalankan di sekolah. Kepemimpinan transformasional memperhatikan segala aspek pendidikan secara holistik, dengan demikian laju perkembangan pembelajaran dan pendidikan di sekolah berjalan dalam integrasi antara sistem keilmuan dan kerohanian para peserta didik. Sistem kepemimpinan transformasional di sekolah menjadi hal yang utama dalam mengembangkan kemampuan para guru, karena setiap guru ditempatkan sesuai dengan potensinya dan diijinkan untuk berkembang sesuai dengan potensinya masing-masing. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional sangat berperan penting dalam memengaruhi kinerja guru di SD Kristen Transformasi secara keseluruhan, karena model kepemimpinan ini menekankan pentingnya seorang pemimpin memiliki visi yang jelas, mampu menginspirasi dan memotivasi bawahannya, serta memberikan perhatian terhadap perkembangan individu. Kepemimpinan transformasional juga membawa perubahan yang berkelanjutan melalui kreativitas dan inovasi. Kepemimpinan transformasional adalah model kepemimpinan yang efektif dalam membangun suasana kerja yang dinamis, harmonis, dan berfokus pada pencapaian tujuan pendidikan yang lebih baik. Dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja guru sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang baik, serta didukung oleh motivasi, kompetensi individu, dan lingkungan kerja yang positif dan itu didapat melalui model kepemimpinan transformasional.

REFERENSI

- Agung Gilang Pratama Putra. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bogor." *Journal Of Pharmaceutical and Sciences* 1, no. 1 (2019): 39–40.
- Alkitab*. Jakarta: LAI, 2013.
- Barat, Yayasan Pendidikan Transformasi Kutai. *Tarian Dayak Modern FLS2N SD Tingkat Kabupaten SD Transformasi: Pantomim FLS2N SD Tingkat Kabupaten*, 2024.
- Belay, Yosep, Yanto Paulus Hermanto, and Rivosa Rivosa. "Spiritualitas Alkitabiah Sebagai Hakikat Kepemimpinan Kristen Masa Kini." *Fidei: Jurnal Teologi Sistematika Dan Praktika* 4, no. 2 (2021): 183–205. <https://doi.org/10.34081/fidei.v4i2.204>.
- Carti, Carti, Wresni Pujiyati, and Aan Juhana Senjaya. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Manajemen Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Gugus Rambut Kecamatan Jatibarang Kabupaten Indramayu." *Edum Journal* 6, no. 1 (2023): 80–92. <https://doi.org/10.31943/edumjournal.v6i1.140>.
- Creswell, John W. *Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, Dan Campuran*. Keempat. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016.
- Dan, Alifa Nabila Fathurrohman. "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja

- Guru” 6 (2022): 9544.
- Imah, Milla Tunna, and Budi Purwoko. “Studi Kepustakaan Penerapan Konseling Neuro Linguistic Programming (NLP) Dalam Lingkup Pendidikan.” State University of Surabaya, 2018.
- Kubar, Humas Polres. “Polisi Sahabat Anak, Sat Lantas Polres Kubar Terima Kunjungan Siswa Siswi Sekolah Kristen Transformasi Dalam Kegiatan Field Trip.” *Polreskutaibaratnews.Com*, 2023.
- LSPR. “Kepemimpinan: Teori, Tujuan Dan Fungsi Menjadi Pemimpin.” London School of Public Relation, 2023. <https://www.lspr.ac.id/tujuan-fungsi-kepemimpinan/>.
- Mahatika, Anis, and Suswati Hendriani. “Implementasi Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah.” *J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)* 7, no. 1 (2022): 1–8.
- Maxwell, John C. *The 17 Indisputable Laws of Teamwork Workbook: Embrace Them and Empower Your Team*. HarperCollins Leadership, 2001.
- — —. *The 21 Indispensable Qualities of a Leader. Business Book Summaries*. MIC Publishing, 2012.
- http://content.ebscohost.com/pdf27_28/pdf/2012/BA3B/23Jan12/70708319.pdf?T=P&P=AN&K=70708319&S=R&D=qbh&EbscoContent=dGJyMNHr7ESeqLQ4v+vlOLCmr0qeprBSrq24S7WWxWXS&ContentCustomer=dGJyMOzpr1Cvpq5KuePfgex44Dt6fIA%5Cnhttp://search.ebscohost.com/login.aspx?dir.
- Panjaitan, Firman. “Kepemimpinan Yesus Kristus Sebagai Model Dasar Kepemimpinan Kristen Berdasarkan Matius 20:20-28.” *KINAA: Jurnal Kepemimpinan Kristen Dan Pemberdayaan Jemaat* 1, no. 2 (2020). <https://doi.org/10.34307/kinaa.v1i2.14>.
- — —. “Tinjauan Naratif Kepemimpinan Yusuf Dalam Perspektif Climber Leader.” *EDULEAD: Journal of Christian Education and Leadership* 3, no. 1 (2022): 46–60. <https://doi.org/10.47530/edulead.v3i1.94>.
- Purnamasari, Mentari. “Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi* 5, no. 4 (2017): 175–89. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v5i4.4480>.
- Purwanto, Agus, Masduki Asbari, Rudy Pramono, Pierre Senjaya, Agus Hari Hadi, and Yulia Andriyani. “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Dengan Keterlibatan Kerja Dan Budaya Organisasi Sebagai Mediator.” *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling* 2, no. 1 (2020): 50–63.
- Rohmat. “Relasi Kepemimpinan Dan Kultur Sekolah.” *Jurnal Kependidikan Insania* 21 (2016): 1–22. <http://repository.iainpurwokerto.ac.id/2546/>.
- Romadhon, Muhamad, and Zulela MS. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar.” *Jurnal Basicedu* 5, no. 2 (2021). <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i2.711>.
- Sinaga, Rotua Setiani, Helena Turnip, Rumiris Pardede, and Tesa Lonika Hutagalung. “Peranan Dan Fungsi Kepemimpinan Dalam Pendidikan Yang Efektif Dan Unggul.” *Jurnal Pendidikan Sosial Dan Humaniora* 1, no. 4 (2022): 154–63.
- Sofiah Sinaga, Nur’Aida, Delpi Aprilinda, and Alim Putra Budiman. “Konsep

Kepemimpinan Transformasional." *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia* 1, no. 7 (2021): 840–46. <https://doi.org/10.59141/cerdika.v1i7.123>.

Tatilu, Frits Octavianus, and Ana Susanti. "Metode Mentoring Paulus Dalam Pelayanan Pemuridan Menurut 2 Timotius 2: 1-13." *TEMISIEN: Jurnal Teologi, Misi, Dan Entrepreneurship* 2, no. 1 (2022): 228–45.

Urip Triyono. *Kepemimpinan Transformasional Dalam Pendidikan (Formal, Non Formal, Dan Informal)*. CV Budi Utama, 2019.

Yanuarlan, Jery, Aty Susanti, and Asep Iwa. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru." *JHIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 6, no. 12 (2023). <https://doi.org/10.54371/jhip.v6i12.2449>.