

SKRIPSI

ANALISIS STUDI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU

DI SEKOLAH DASAR NEGERI 027 KECAMATAN SAMARINDA ULU

KOTA SAMARINDA



OLEH:

WIDIANA ELVI SALEND

NPM 2163201020

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM

SAMARINDA

2026

SKRIPSI

ANALISIS STUDI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU

DI SEKOLAH DASAR NEGERI 027 KECAMATAN SAMARINDA ULU

KOTA SAMARINDA



OLEH:

WIDIANA ELVI SALENDA
NPM 2163201020

Skripsi Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Publik

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM

SAMARINDA

2026

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Analisis Studi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri 027 Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda

Nama Mahasiswa : Widiani Elvi Salenda

NPM : 2163201020

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Program Studi : Administrasi Publik

Universitas : Widya Gama Mahakam Samarinda

Samarinda, 6 April 2026

Menyetujui

Pembimbing I



Shorea Helminasari, S.I.P., M.A.
NIDN : 1115098301

Pembimbing II



Trisna Waty Riza Eryani, S.SOS., M.SI
NIDN : 1121038503

Mengetahui

Plt. Dekan



Godefridus Bali Geroda, S.Pd., M.Pd.
NIK: 2014.087.167

Penguji

1. Shorea Helminasari, S.I.P., M.A.
2. Trisna Waty Riza Eryani, S.Sos., M.Si.
3. Arbainah Saidi, S.Sos., M.Si.



1.....
2.....
3.....

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Widiana Elvi Salenda

NPM : 2163201020

Judul Skripsi : Analisis Studi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri 027 Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penelitian dalam bentuk skripsi ini berdasarkan hasil penelitian pemikiran dan pemaparan asli dari penelitian sendiri, baik untuk naskah laporan maupun kegiatan programing yang tercantum sebagai bagian dari laporan skripsi ini, jika terdapat karya orang lain, peneliti mencantumkan sumber secara jelas.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh dan sanksi lain sesuai dengan norma dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Samarinda, 6 April 2026

Yang membuat pernyataan,



(Widiana Elvi Salenda)

NPM 2163201020

RINGKASAN

WIDIANA ELVI SALENDA, Analisis Studi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri 027 Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda di bawah bimbingan Ibu Shorea Helminasari, S.I.P., M.A dan Ibu Trisna Waty Riza Eryani, S.Sos., M.Si.

Penelitian ini membahas tentang pentingnya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah dasar yang terdiri dari latar belakang menjelaskan bahwa pendidikan memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, di mana keberhasilan tersebut sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah. Dalam kenyataannya, masih terdapat kesenjangan antara harapan dan kondisi lapangan terkait kinerja guru, sehingga diperlukan kepemimpinan transformasional yang mampu memotivasi, membina, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru serta apa saja faktor pendukung dan penghambatnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja guru. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, kemudian dianalisis secara deskriptif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah telah diterapkan dengan baik melalui pemberian motivasi, komunikasi efektif, pembinaan, serta penciptaan suasana kerja yang harmonis, sehingga berdampak pada peningkatan disiplin, tanggung jawab, dan kualitas kerja guru. Faktor pendukung meliputi kerja sama yang baik, komunikasi yang efektif, dan lingkungan kerja yang kondusif, sedangkan faktor penghambat meliputi keterbatasan sarana dan perbedaan kemampuan individu guru.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kepala Sekolah, Kinerja Guru, Pendidikan Dasar

RIWAYAT HIDUP



WIDIANA ELVI SALENDIA, lahir pada tanggal 27 Februari 2003 merupakan anak kedua dari tiga bersaudara dari Ayah Markus Inna Tumada dan Ibu Maria Mase. Pada tahun 2009 mulai memasuki sekolah pendidikan dasar di SDN 035

Penajam Kelurahan Gersik Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara dan lulus pada tahun 2015 lalu pada tahun 2015 memasuki SMP Dharma Husada Kelurahan Gersik Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara dan lulus pada tahun 2018, setelah itu peneliti memulai sekolah menengah atas di SMK Inne Dongwha Kelurahan Gersik Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara. Saat ini peneliti sedang menempuh pendidikan di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda sejak tahun 2021 hingga saat ini, pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Program Studi Administrasi Publik, sesuai dengan bidang minat peneliti. Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Karang Tunggal Kecamatan Tenggarong Seberang, Kabupaten Kutai Kartanegara pada tahun 2024. Kegiatan KKN ini memberikan pengalaman yang berharga dalam berinteraksi langsung dengan masyarakat, mengembangkan komunikasi, serta meningkatkan kepedulian sosial dan tanggung jawab terhadap lingkungan sekitar.

Samarinda, 6 April 2026

Yang membuat pernyataan

(Widiana Elvi Salenda)

NPM 2163201020

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas kasih dan penyertaan-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi jenjang Strata Satu (S1). Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari penyertaan Tuhan Yang Maha Esa serta bantuan, dukungan, dan doa dari berbagai pihak yang telah memberikan waktu, perhatian, serta kontribusi selama proses penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, dengan penuh rasa syukur peneliti menyampaikan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dan mendukung hingga terselesaikannya skripsi ini.

Sehubung dengan itu, peneliti menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, yaitu Prof. Dr. Husaini Usman, M.Pd., M.T, yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan pendidikan di universitas ini.
2. Bapak Godefridus Bali Geroda, S.Pd., M.Pd , selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, beserta Dosen, jajaran Kaprodi dan Staff yang bertugas, yang senantiasa memberikan dukungan, arahan serta motivasi selama studi.
3. Ibu Shorea Helminasari, S.I.P., M.A selaku pembimbing I dan Ibu Trisna Waty Riza Eryani, S.Sos., M.Si selaku pembimbing II, yang telah sabar membimbing, memberikan arahan, serta masukan selama penyusunan skripsi ini.
4. Orang tua tercinta, Bapak Markus Inna Tumada dan Ibu Maria Mase. Terimakasih penulis ucapkan atas segala pengorbanan dan ketulusan yang diberikan. Meskipun

bapak dan mama tidak merasakan pendidikan dibangku perkuliahan, namun selalu senantiasa memberikan yang terbaik, tak kenal lelah mendoakan, mengusahakan dan memberikan dukungan baik secara moral dan finansial.

5. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada kedua saudara-saudara tercinta, Pdt. Yun Son Henry Tumada, S.Pd dan adik Efraim Migel Tumada, yang selalu memberikan semangat, dukungan, dan keceriaan di tengah perjalanan yang tidak selalu mudah. Kehadiran mereka menjadi pengingat bahwa penulis tidak pernah berjuang sendirian.
6. Ucapan terima kasih kepada Bapak Aidil Fitriyansyah, S.Pd, M.M selaku Kepala Sekolah, Bapak Miftahul Choir, M.Pd selaku Wakil Kepala Sekolah, Ibu Asni, S.Pd, Gr dan Ibu Karmila, S.Pd, Gr selaku Guru, Bapak M. Yusuf, Skom selaku Tata Usaha dan Bapak Akhmad Irzan selaku security yang telah banyak memberikan bantuan dalam penelitian ini.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan menambah wawasan bagi pembaca.

Samarinda, 6 April 2026

Peneliti

Widiana Elvi Salenda

(NPM 2163201020)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	i
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
RINGKASAN	iii
RIWAYAT HIDUP	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN TEORI.....	11
2.1 Teori dan Konsep.....	11
2.1.1 Teori	11
2.1.2 Konsep.....	11
2.1.3 Kepemimpinan	12
2.1.4 Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah.....	15
2.1.5 Pelayanan Publik.....	21
2.1.6 Kinerja	23
2.1.7 Kinerja Guru	25
2.2 Kerangka Pikir	27

BAB III	METODE PENELITIAN	30
3.1	Jadwal Penelitian.....	30
3.2	Jenis Penelitian.....	31
3.3	Lokasi Penelitian.....	32
3.4	Definisi Konsepsional	33
3.5	Fokus Penelitian	34
3.6	Sumber Data	35
3.7	Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.8	Analisis Data.....	42
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	44
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	44
4.2	Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Sekolah.....	46
4.3	Visi dan Misi SDN 027 Samarinda Ulu.....	47
4.4	Keadaan Sumber Daya Manusia	48
4.5	Hasil Penelitian	50
4.5.1	Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri 027 Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda.....	51
4.5.2	Faktor Pendukung Dan Penghambat Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru	81
4.6	Pembahasan	85
4.6.1	Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri 027 Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda.....	85
4.6.2	Faktor Pendukung Dan Faktor Penghambat	98

BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	103
	5.1 Kesimpulan	103
	5.2 Saran	103
	DAFTAR PUSTAKA.....	107
	LAMPIRAN	111

DAFTAR TABEL

1.1 Sebaran Sekolah Dasar (SD) Dan Sederajat Di Kota Samarinda 2026.....	5
3.1 Jadwal Penelitian.....	30
3.2 Key Informant Dan Informant.....	37
4.1 Sarana dan Prasarana Sekolah Dasar Negeri 027.....	45
4.2 Data Tenaga Pendidik, Kependidikan dan Peserta Didik.....	49
4.3 Data Tenaga Pendidik (Guru Kelas) Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	49
4.4 Data Tenaga Pendidik (Guru Bidang) Berdasarkan Jenjang Pendidikan....	50
4.5 Data Peserta Didik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50

DAFTAR GAMBAR

2.1	Kerangka Pikir.....	28
3.1	Model Analisis Interaktif.....	42

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan memiliki peranan yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup suatu bangsa. Pendidikan menjadi sarana strategis dalam mengembangkan kreativitas, cipta, rasa, dan karsa manusia serta membentuk kepribadian yang mandiri, berkarakter, dan berdaya saing. Melalui pendidikan yang berkualitas, sumber daya manusia dapat dikembangkan secara optimal sehingga mampu menghadapi tantangan zaman yang terus berkembang. Oleh karena itu, kualitas pendidikan menjadi salah satu indikator utama kemajuan suatu bangsa.

Pentingnya pendidikan juga tercermin dalam upaya membangun peradaban yang beradab dan berkelanjutan. Tanpa pendidikan yang baik, suatu bangsa akan mengalami ketertinggalan, baik dari sisi intelektual, sosial, maupun moral. Dengan demikian, peningkatan mutu pendidikan merupakan kebutuhan mendasar yang harus terus diupayakan secara sistematis dan berkesinambungan. Kondisi ini menunjukkan bahwa pendidikan tidak hanya memiliki fungsi akademik, tetapi juga fungsi sosial dalam membentuk tatanan masyarakat yang lebih baik.

Secara sosiologis, pendidikan dipandang sebagai instrumen utama dalam proses pembentukan nilai, sikap, dan perilaku individu di dalam masyarakat. Pendidikan tidak hanya berfungsi sebagai sarana transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai media internalisasi nilai sosial, budaya, dan moral yang membentuk karakter peserta didik. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal memiliki peran strategis dalam

mentransformasikan nilai-nilai tersebut melalui proses pembelajaran yang terarah dan berkesinambungan.

Dalam konteks ini, guru dan kepala sekolah memegang peranan penting karena keduanya secara langsung menentukan kualitas penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Guru berperan sebagai pelaksana pembelajaran, sedangkan kepala sekolah bertindak sebagai penggerak, pembina, dan pengarah seluruh komponen sekolah. Kepala sekolah tidak hanya berfungsi sebagai pengelola administrasi, tetapi juga sebagai pemimpin pembelajaran (*instructional leader*) yang mampu memengaruhi sikap, motivasi, dan kinerja guru melalui gaya kepemimpinan yang diterapkan. Oleh karena itu, kualitas kepemimpinan kepala sekolah memiliki implikasi langsung terhadap peningkatan kinerja guru serta mutu pembelajaran di sekolah.

Secara yuridis, penyelenggaraan pendidikan di Indonesia memiliki landasan hukum yang kuat dan jelas. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menegaskan bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk mengembangkan kemampuan serta membentuk watak dan peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Untuk mencapai tujuan tersebut, satuan pendidikan dituntut dikelola secara profesional, efektif, efisien, dan berorientasi pada peningkatan mutu.

Selain itu, peran kepala sekolah sebagai pemimpin satuan pendidikan juga diatur dalam berbagai regulasi pendidikan yang menegaskan bahwa kepala sekolah bertanggung jawab atas pengelolaan manajerial, supervisi, serta pengembangan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Dengan demikian, secara hukum kepala sekolah

memiliki kewenangan sekaligus tanggung jawab dalam meningkatkan kualitas guru dan mutu pembelajaran.

Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah bukan hanya kebutuhan sosiologis, tetapi juga merupakan amanat normatif yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Dalam konteks pendidikan dasar, guru sebagai tenaga profesional memegang peranan sentral dalam pelaksanaan pembelajaran. Hal ini sejalan dengan Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang menegaskan bahwa guru wajib memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Pemenuhan kompetensi tersebut dalam praktik pembelajaran sangat dipengaruhi oleh dukungan kepemimpinan kepala sekolah, terutama melalui pembinaan, supervisi akademik, pemberian motivasi, serta penciptaan iklim kerja yang kondusif. Dengan demikian, peningkatan kinerja guru tidak dapat dilepaskan dari efektivitas peran kepala sekolah dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya.

Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru juga diperkuat oleh Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, khususnya pada standar pengelolaan pendidikan. Dalam peraturan ini ditegaskan bahwa kepala sekolah bertanggung jawab dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program sekolah, termasuk pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan. Kepala sekolah dituntut mampu mengarahkan guru agar melaksanakan pembelajaran secara efektif, inovatif, dan sesuai dengan standar nasional pendidikan.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah menegaskan lima kompetensi yang harus dimiliki kepala sekolah, yaitu kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Kompetensi supervisi dan manajerial secara khusus menempatkan kepala sekolah sebagai aktor utama dalam peningkatan kinerja guru melalui kegiatan supervisi akademik, pembinaan profesional, serta pengembangan budaya kerja kolaboratif. Selanjutnya, Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 40 Tahun 2021 tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah menegaskan bahwa kepala sekolah berperan sebagai pemimpin pembelajaran yang bertugas mendorong transformasi pembelajaran dan peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Di tingkat daerah, Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 4 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Pendidikan serta Peraturan Wali Kota Samarinda Nomor 64 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Inklusif semakin menegaskan pentingnya peran kepala sekolah dan guru dalam menciptakan layanan pendidikan yang bermutu, inklusif, dan berkeadilan. Implementasi kebijakan daerah tersebut menuntut kepala sekolah untuk mampu menggerakkan guru agar responsif terhadap kebutuhan peserta didik serta adaptif terhadap perubahan kebijakan pendidikan.

Pada tataran kota, penyelenggaraan pendidikan dasar mencerminkan upaya pemerataan akses terhadap layanan pendidikan bagi peserta didik di seluruh wilayah. Menurut data referensi Kemendikdasmen 2026, sebaran satuan pendidikan dasar di setiap kecamatan di Kota Samarinda menunjukkan variasi jumlah sekolah dasar yang berbeda-beda, namun keseluruhannya berkontribusi terhadap pemenuhan kebutuhan

layanan pendidikan dasar di kota ini. Sebaran ini memberikan gambaran tentang bagaimana pendidikan dasar tersebar di wilayah urban dan sub-urban Kota Samarinda, yang menjadi konteks penting dalam memahami dinamika pembelajaran, kompetensi guru, serta peran kepemimpinan sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidikan secara keseluruhan. Berikut peneliti sajikan tabel Sebaran Sekolah Dasar (SD) dan Sederajat di Kota Samarinda (2026)

Tabel 1.1 Sebaran sekolah dasar (SD) dan Sederajat di Kota Samarinda (2026)

No.	Kecamatan	SD (Sederajat)	Total
1.	Palaran	30	44
2.	Samarinda Ilir	14	21
3.	Samarinda Sebrang	23	30
4.	Sungai Kunjang	39	61
5.	Samarinda Ulu	38	60
6.	Samarinda Utara	40	67
7.	Sambutan	19	28
8.	Sungai Pinang	26	38
9.	Samarinda Kota	19	34
10.	Loa Janan Ilir	15	27
TOTAL SEMUA		263	410

Sumber : Profil Jumlah Data Satuan Pendidikan (Dikdas) Per Kota Samarinda

Sebaran sekolah dasar di atas menunjukkan bahwa setiap kecamatan memiliki satuan pendidikan yang menjadi pusat layanan utama pendidikan dasar. Hal ini merupakan bagian dari upaya pemerintah untuk menjamin hak setiap anak mendapatkan pendidikan yang layak, terutama pada jenjang pendidikan dasar yang menjadi fondasi awal pembentukan kompetensi peserta didik. Dalam upaya

mewujudkan mutu pendidikan yang optimal, kepala sekolah dituntut tidak hanya berperan sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin perubahan. Kepemimpinan transformasional menjadi pendekatan yang relevan karena menekankan kemampuan kepala sekolah dalam memberikan teladan, membangun visi bersama, memberdayakan guru, serta mendorong inovasi pembelajaran. Kepemimpinan transformasional yang efektif diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja, komitmen, dan kinerja guru secara berkelanjutan.

Berdasarkan data satuan pendidikan dasar di Kecamatan Samarinda Ulu, terdapat 43 Sekolah Dasar di Kota Samarinda salah satunya SD Negeri 027 Samarinda Ulu dengan NPSN 30400926 yang berlokasi di Jalan Pramuka, Kelurahan Gunung Kelua, serta berstatus sebagai sekolah negeri.

Berdasarkan hasil observasi di SDN 027 Samarinda Ulu, kepala sekolah menunjukkan karakter kepemimpinan yang positif dan kondusif dalam pengelolaan satuan pendidikan. Kepala sekolah dikenal sebagai sosok yang tegas dalam menegakkan aturan dan mengambil keputusan, namun tetap terbuka terhadap komunikasi serta mampu menjalin hubungan yang baik dengan guru dan tenaga kependidikan. Selain itu, kepala sekolah memperlihatkan perhatian yang tinggi terhadap berbagai kegiatan sekolah, baik akademik maupun non akademik, serta aktif memantau dan mendukung pelaksanaan program pembelajaran.

Sikap tersebut menciptakan suasana kerja yang nyaman, harmonis, dan kolaboratif sehingga guru merasa termotivasi dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi ini mengindikasikan adanya praktik kepemimpinan yang mengarah pada karakteristik kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti secara mendalam bagaimana kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 027 Samarinda Ulu. Berdasarkan uraian diatas, maka judul penelitian ini adalah **“Analisis Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN 027 Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian mengenai latar belakang penelitian ini, peneliti dapat merumuskan dan mengidentifikasi rumusan permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini. Namun sebelumnya berikut penjelasan rumusan masalah yang dikemukakan oleh para ahli adalah sebagai berikut.

Menurut Sugiyono (2019:63) “Masalah merupakan kesenjangan antara yang diharapkan dengan yang terjadi, sedangkan rumusan masalah itu merupakan suatu pertanyaan yang akan dicarikan jawabannya melalui pengumpulan data. Sedangkan, menurut Lexy J Moleong (2015:92) Rumusan Masalah adalah lebih dari sekedar pertanyaan dan jelas berbeda dengan tujuan. Masalah adalah suatu keadaan dan sumber dari hubungan antara dua faktor atau lebih yang menghasilkan situasi yang menimbulkan tanda-tandanya dan dengan sendirinya memerlukan upaya untuk mencari suatu jawaban. Menurut Sugiyono (2017:290) “Rumusan masalah merupakan pertanyaan penelitian yang jawabannya dicarikan melalui penelitian”.

Berdasarkan pendapat diatas peneliti menyimpulkan bahwa rumusan masalah adalah berupa pertanyaan yang mempertanyakan beberapa hal yang berkaitan dengan penelitian dan nantinya ada jawaban dari pertanyaan tersebut menjadi fokus penelitian. Dari uraian diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah Dasar 027 Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda?
2. Apa saja faktor pendukung dan penghambat Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah Dasar 027 Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda?

1.3 Tujuan Penelitian

Setiap bentuk penelitian diperlukan adanya suatu tujuan yang jelas agar mempermudah peneliti dalam proses pelaksanaan penelitian tersebut guna untuk mendapatkan pemecahan suatu masalah dengan mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Menurut Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar (2011:30) tujuan penelitian adalah pernyataan mengenai apa yang hendak dicapai”. Adapun menurut Sugiyono (2017:290) menyatakan bahwa “tujuan penelitian adalah untuk mengetahui segala sesuatu, setelah rumusan masalah itu terjawab melalui pengumpulan data”. Selanjutnya, Menurut Ikbar (2014:131) “Tujuan penelitian adalah ingin mengetahui sesuatu, ingin mengungkap sesuatu, atau ingin mencari pemecahan masalah tertentu, dan ingin segala sesuatu yang hendak diinginkan”.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan penelitian adalah kearah mana penelitian itu dilakukan serta informasi apa yang ingin dicapai dalam penelitian itu. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah Dasar 027 Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda.

2. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah Dasar 027 Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat untuk banyak pihak. Menurut Andi Prastowo (2016:157) “Penelitian, karya ilmiah pada umumnya, sesederhana apapun bentuknya pasti bermanfaat. Manfaat yang dimaksudkan disesuaikan dengan tujuan. Sebuah makalah yang hanya terdiri dari beberapa halaman bermanfaat untuk mengungkapkan suatu gejala sosial dalam rangka memenuhi tugas akhir mata kuliah. Meskipun demikian, sebuah karya ilmiah, kesederhanaan tidak melupakan kualitas objektivitasnya sebab objektivitas adalah ciri utama penelitian. Sedangkan, Menurut Sugiyono (2015:397) “Manfaat penelitian adalah dapat bersifat teoritis dan praktis, penelitian kualitatif lebih bersifat teoritis yaitu pengembangan ilmu, namun juga tidak menolak manfaat praktisnya”.

Selanjutnya, Menurut Husain dan Purnomo yang dikutip oleh Masyhuri dan Zainuddin (2011:102) “Manfaat penelitian adalah terbagi menjadi dua, yaitu (i) kegunaan teoritis, dan (ii) kegunaan praktis, kegunaan teoritis, pengembangan ilmu pengetahuan (*science*), biasanya hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan konsep-konsep atau pengawasan dan disiplin kerja. Kegunaan praktis, biasanya disebutkan kegunaan ini untuk siapa? Pemerintah (*government*), praktisi, pimpinan perusahaan, businessman dan sebagainya. Pihak yang dimaksudkan tersebut tentunya manfaat itu dapat dipakai sebagai dasar untuk mengambil keputusan (*decision making*) dan/atau kebijakan (*policy*) yang kebijaksanaan (*wisdom*) atau pembangunan kelembagaan.

Adapun manfaat yang diharapkan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori kepemimpinan, khususnya dalam konteks pendidikan. Dengan menganalisis kepemimpinan transformasional, penelitian ini dapat memperkaya literatur tentang praktik kepemimpinan yang efektif di sekolah.
- b. Penelitian ini membantu memperdalam pemahaman tentang faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja guru, khususnya bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dapat berkontribusi dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas tenaga pendidik.

2. Manfaat Praktis

a. Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam menambah pengetahuan kepada peneliti untuk memahami disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah.

b. Peneliti Berikutnya

Penelitian ini ada dapat dijadikan sebagai rujukan bagi para peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sama mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan mutu sekolah.

BAB II

TINJAUAN TEORI

2.1 Teori dan Konsep

2.1.1 Teori

Menurut Kerlinger dalam (Sudrajat, 2020:1) menjelaskan bahwa teori adalah kumpulan konsep, definisi, dan proposisi yang memberikan gambaran sistematis mengenai suatu fenomena serta hubungan antar variabelnya, dengan tujuan untuk menjelaskan atau memprediksi fenomena tersebut. Sedangkan, Menurut Wiliam Wiersma (dalam Sugiyono 2015:117) teori adalah generalisasi atau kumpulan generalisasi yang dapat digunakan untuk menjelaskan berbagai fenomena secara sistematis. Selanjutnya, menurut Neuman dalam (Sudrajat, 2020:1) menyatakan bahwa teori memiliki peranan krusial dalam menghubungkan hasil penelitian dengan pengetahuan relevan yang telah diberikan oleh peneliti sebelumnya, teori berfungsi untuk meningkatkan pemahaman peneliti mengenai keterkaitan antara data dan hasil penelitian.

Kesimpulan dari beberapa pendapat di atas adalah bahwa teori merupakan kumpulan konsep, definisi, dan proposisi yang sistematis, berfungsi untuk menjelaskan atau memprediksi fenomena serta hubungan antar variabel. Teori juga berperan penting dalam menghubungkan hasil penelitian dengan pengetahuan yang ada, sehingga meningkatkan pemahaman peneliti tentang keterkaitan antara data dan hasil penelitian.

2.1.2 Konsep

Menurut Hartono (2017:8) “konsep adalah menggambarkan secara abstrak tentang sesuatu, keadaan, kejadian, baik secara individu atau kelompok”. Sedangkan menurut Hoy dan Miskel dalam (Sugiyono 2017:54) “konsep adalah seperangkat

konsep, asumsi, generalisasi yang dapat digunakan untuk mengungkapkan dan menjelaskan perilaku dalam berbagai organisasi”. Selanjutnya, menurut Rosser dalam (Pemu, 2017:2) menyatakan bahwa konsep merupakan sebuah abstraksi yang mewakili suatu kelompok objek, peristiwa, aktivitas, atau hubungan yang memiliki atribut serupa.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan mengenai konsep adalah bahwa konsep merupakan sebuah abstraksi yang menggambarkan objek, keadaan, atau kejadian, baik individu maupun kelompok. Konsep juga terdiri dari seperangkat ide, asumsi, dan generalisasi yang dapat digunakan untuk menjelaskan perilaku dalam berbagai organisasi, serta mewakili atribut serupa dari kelompok objek, peristiwa, atau hubungan.

2.1.3 Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses memengaruhi dan memotivasi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Weschler dan Massarik dalam (LSPR NEWS, 2023). mendefinisikan kepemimpinan sebagai pengaruh antar individu yang terjadi dalam konteks tertentu dan dilakukan melalui proses komunikasi, dengan tujuan mencapai sasaran tertentu. Sedangkan, Menurut Hart dalam (Nurhalim, 2023:2071) kepemimpinan adalah kekuatan krusial di balik kekuasaan berbagai organisasi. Untuk bisa menciptakan organisasi yang efektif, penting untuk menentukan cakupan kerja dan memobilisasi organisasi menuju visi baru. Tidak dapat disangkal bahwa keberhasilan sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan.

Dalam kepemimpinan, terdapat pemimpin dan pengikut. Memang benar bahwa seorang pemimpin, baik secara individu maupun sebagai kelompok, tidak bisa bekerja sendirian; mereka memerlukan sekelompok orang lain yang disebut bawahan. Bawahan ini digerakkan sedemikian rupa agar dapat memberikan dedikasi dan kontribusi kepada organisasi, terutama dalam hal bekerja secara efektif, efisien, ekonomis, dan produktif. Menurut (Rismel, 2023), Kepemimpinan (*Leadership*) adalah suatu proses yang melibatkan pengaruh, motivasi, dan mendorong orang lain untuk berkontribusi pada keberhasilan dan efisiensi organisasi dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan beberapa pendapat, Kepemimpinan didefinisikan sebagai proses pengaruh antar individu dalam konteks tertentu, yang dilakukan melalui komunikasi untuk mencapai sasaran tertentu. Kepemimpinan juga dianggap sebagai kekuatan utama dalam organisasi, yang memerlukan mobilisasi dan penentuan visi untuk menciptakan organisasi yang efektif. Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, di mana pemimpin dan pengikut saling berinteraksi; pemimpin membutuhkan bawahan untuk memberikan dedikasi dan kontribusi yang efektif, efisien, dan produktif. Selain itu, kepemimpinan melibatkan motivasi dan pengaruh untuk mendorong orang lain berkontribusi pada keberhasilan organisasi.

Menurut Sampoerna University (2025), secara keseluruhan, kepemimpinan merupakan elemen krusial yang menentukan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi. kepemimpinan memiliki tujuan, diantaranya sebagai berikut :

1. Menciptakan Iklim Sosial yang Positif

Kepemimpinan dalam organisasi bertujuan untuk menciptakan iklim sosial yang positif, yang berdampak pada kinerja dan kenyamanan anggota. Iklim sosial, meski bersifat abstrak, berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan

psikologis individu serta pencapaian tujuan organisasi. Pembangunan iklim sosial yang baik penting untuk mendukung pertumbuhan dan perkembangan individu dalam organisasi.

2. Menetapkan Prosedur Kerja

Kepemimpinan juga berfungsi untuk membantu kelompok dalam menetapkan prosedur kerja yang harus diikuti oleh semua anggota. Prosedur ini berfungsi sebagai panduan berurutan agar aktivitas organisasi dapat berjalan dengan lancar, mencegah kebingungan dalam pelaksanaan tugas.

3. Mengorganisasi Anggota

Pemimpin berperan dalam membantu anggota organisasi untuk mengatur diri mereka sendiri. Ini mencakup pengaturan dan penyusunan semua elemen organisasi agar berfungsi sebagai kesatuan. Koordinasi menjadi elemen penting dalam manajemen, di mana semua bagian diatur agar dapat beroperasi secara harmonis.

4. Pengambilan Keputusan Bersama

Kepemimpinan mendukung pengambilan keputusan kolektif yang penting untuk kelangsungan organisasi. Proses pengambilan keputusan merupakan kunci dalam kepemimpinan, di mana pemimpin harus merencanakan langkah-langkah penting dan memilih jalur tindakan dari berbagai alternatif yang ada, untuk mencapai tujuan organisasi.

5. Kesempatan untuk Belajar dari Pengalaman

Kepemimpinan memberi kesempatan kepada kelompok untuk belajar dari pengalaman. Ini mencakup pemberian waktu dan peluang yang memungkinkan anggota untuk merenungkan dan memperbaiki tindakan mereka berdasarkan

pengalaman yang telah dilalui.

Dalam dunia pendidikan, kepemimpinan kepala sekolah sangat penting untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Kepala sekolah yang efektif tidak hanya mengelola sumber daya, tetapi juga menginspirasi guru dan siswa untuk berprestasi.

2.1.4 Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Menurut Terry dalam (Shalahudin, 2015:49), kepemimpinan transformasional adalah proses di mana seorang pemimpin memotivasi individu untuk berusaha mencapai tujuan kelompok. Sedangkan, menurut Bernard M. Bass dalam (Shalahudin, 2015:49) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional melibatkan pemimpin yang mampu mempengaruhi bawahannya dengan cara tertentu. Melalui pendekatan ini, bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal, dan memiliki rasa hormat terhadap pemimpin mereka.

Terakhir, menurut O'Leary dalam (Suriagiri, 2020:68), mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang manajer ketika ia ingin kelompoknya melampaui batasan yang ada dan mencapai kinerja yang lebih tinggi atau serangkaian tujuan organisasi yang baru. Secara prinsip, kepemimpinan transformasional memotivasi bawahan untuk berprestasi lebih baik dari yang mereka anggap mungkin, sehingga meningkatkan kepercayaan diri mereka, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan kepemimpinan transformasional adalah proses di mana pemimpin memotivasi individu untuk mencapai tujuan kelompok dan mempengaruhi bawahannya dengan cara yang membuat mereka merasa dipercaya, dihargai, dan loyal. Pendekatan ini menekankan

pentingnya motivasi dalam mencapai tujuan, serta dampak positif dari pengaruh pemimpin terhadap rasa hormat dan kepercayaan bawahan. Selain itu, gaya kepemimpinan ini mendorong kelompok untuk melampaui batasan dan mencapai kinerja yang lebih tinggi, meningkatkan kepercayaan diri bawahan yang berdampak positif pada kinerja keseluruhan.

Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional tidak hanya fokus pada tugas-tugas sehari-hari dan operasional, tetapi juga memiliki visi jangka panjang. Kepemimpinan transformasional ini akan menciptakan suasana yang mendukung inovasi dengan menginspirasi karyawan untuk berpikir kreatif, menjelajahi ide-ide baru, dan berani mengambil risiko yang konstruktif. Dalam konteks kepemimpinan transformasional, inovasi dipandang sebagai penggerak utama untuk perubahan positif, bukan hanya sebagai reaksi terhadap masalah.

Menurut Harsoyo (2022:253) Pemimpin mampu mengubah dan memotivasi pengikut dengan cara: (1) menyadarkan mereka akan pentingnya hasil tugas, (2) mendorong mereka untuk mengutamakan kepentingan organisasi atau tim di atas kepentingan pribadi, dan (3) mengaktifkan kebutuhan mereka pada tingkat yang lebih tinggi. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional menjadi elemen kunci yang membedakannya dalam dunia kepemimpinan. Pemimpin transformasional tidak hanya membawa perubahan melalui tindakan, tetapi juga mencolok dengan serangkaian atribut utama yang memberikan pengaruh positif yang mendalam pada tim dan organisasi. Menurut LSPR, (2025) Kepemimpinan Transformasional adalah :

1. Kemampuan Komunikasi yang Efektif

Kemampuan berkomunikasi yang luar biasa adalah kekuatan utama pemimpin transformasional. Mereka dapat menyampaikan visi mereka dengan jelas dan memotivasi anggota tim untuk meraih tujuan bersama. Komunikasi bukan hanya sekadar pertukaran informasi, melainkan alat untuk membangun pemahaman dan semangat kolektif.

2. Memiliki Visi yang Jelas

Visi yang jelas adalah landasan penting lainnya. Pemimpin transformasional memiliki gambaran yang tajam tentang arah yang ingin dicapai oleh tim dan organisasi. Visi ini tidak hanya berfungsi untuk memperlihatkan masa depan, tetapi juga menjadi panduan yang memotivasi setiap langkah yang diambil.

3. Berempati terhadap Anggota Tim

Empati adalah unsur penting dalam kepemimpinan transformasional. Pemimpin ini tidak hanya memahami kebutuhan dan harapan individu, tetapi juga merasakan perasaan mereka. Dengan empati, pemimpin transformasional dapat membangun hubungan yang kuat dengan anggota tim, menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan, dan mendorong kolaborasi yang produktif. Selain itu, mereka juga mahir dalam mengidentifikasi bakat individu untuk dikembangkan. Pemimpin ini melihat setiap anggota tim sebagai aset berharga dengan potensi unik. Dengan mengenali dan mengembangkan bakat tersebut, mereka tidak hanya memajukan individu, tetapi juga meningkatkan kualitas dan kinerja secara keseluruhan.

Seorang Kepala sekolah harus memenuhi standar kualifikasi dan kompetensi

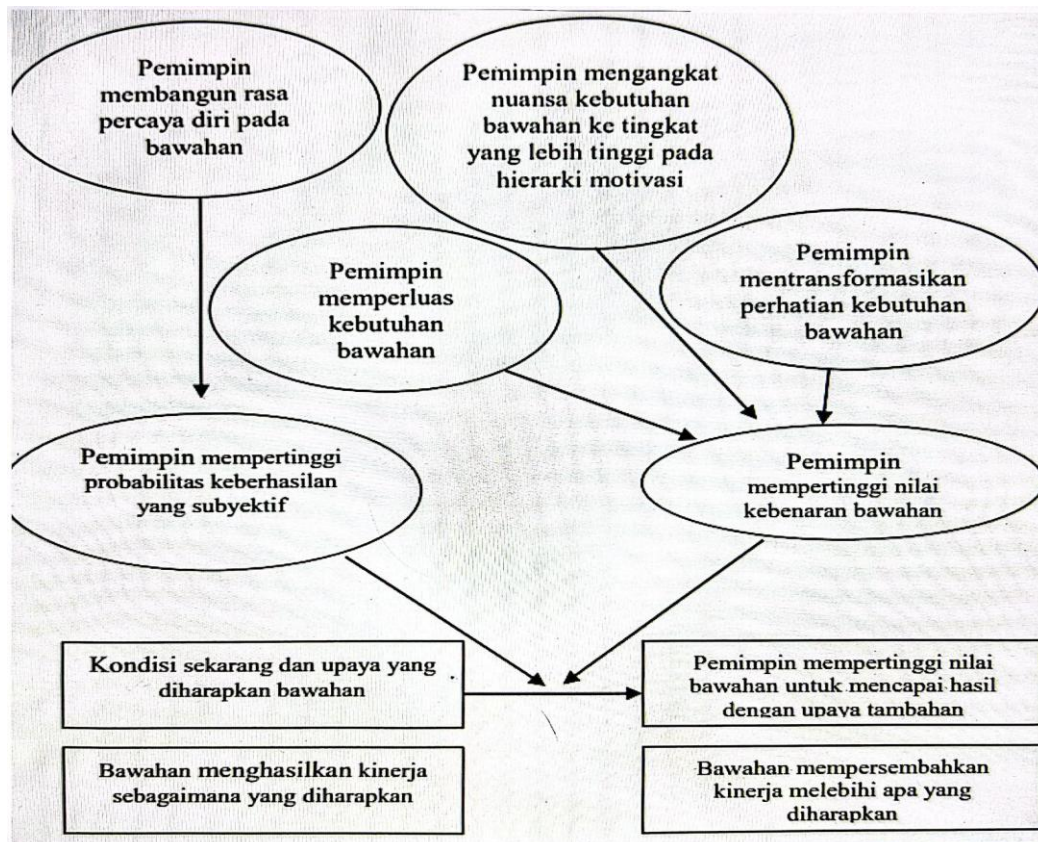
yang ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 13 Tahun 2007 Standar Kepala Sekolah/Madrasah di Indonesia. Standar ini mencakup kualifikasi umum, seperti pendidikan, pengalaman, dan pangkat, serta kompetensi yang meliputi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Kompetensi kepribadian melibatkan akhlak mulia dan kemampuan untuk menjadi teladan, sementara kompetensi manajerial mencakup kemampuan menyusun instrumen kerja dan memantau pelaksanaan standar pendidikan (Julaiha, 2019:51-60). Dengan mengintegrasikan kemampuan komunikasi, visi yang jelas, empati, dan keterampilan dalam pengembangan bakat individu, pemimpin transformasional membangun fondasi yang solid untuk pertumbuhan berkelanjutan dan keberhasilan organisasi.

Seorang kepala sekolah harus memiliki visi dan misi yang jelas agar menjadi dalam memberikan arahan pendidikan, kepala sekolah harus menjadi seorang agen perubahan dalam perubahan disrupsi pendidikan dengan mampu menghadapi tantangan dan mengambil langkah inovatif dalam meningkatkan pendidikan. Terakhir kepala sekolah harus mempunyai charisma dan kepercayaan diri yang tinggi dalam memimpin sekolah, serta mampu memberikan banyak motivasi terhadap tenaga pendidik serta seluruh elemen yang ada dalam ruang lingkup sekolah.

Menurut Bass (1985) kepemimpinan transformasional melibatkan kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi bawahan agar mencapai hasil yang lebih besar dari yang telah direncanakan. Bass menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional dilakukan melalui beberapa proses yaitu, meningkatkan kesadaran bawahan tentang nilai dan tanggung jawab yang mereka emban, mengingatkan bawahan untuk fokus pada visi dan misi yang akan dicapai dengan mengesampingkan kepentingan pribadi, dan mengembangkan potensi bawahan secara optimal sehingga

sumber daya manusia dapat terjamin. Berikut merupakan gambar model kepemimpinan menurut Bass.

Gambar 2.1 Model Kepemimpinan Transformasional



Kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada menginspirasi, memotivasi, membimbing, dan mendorong pendidik untuk hasil yang lebih baik, serta mengembangkan potensi mereka. Gaya kepemimpinan ini sangat penting dalam dunia pendidikan karena memungkinkan kepala sekolah menciptakan lingkungan sekolah yang positif, produktif dan inovatif. Menurut M. Bass Bernard 1985 (dalam Kefi dan Rosnelli 2024:31), ada beberapa karakteristik utama kepemimpinan transformasional yang harus dimiliki oleh kepala sekolah :

1. Inspiratif

Sebagai seorang kepala sekolah yang memimpin dengan karakteristik transformasional harus bisa memberikan inspirasi kepada guru, tenaga kependidikan, siswa dan seluruh komunitas lewat visi yang jelas.

2. Empati

Kepala sekolah harus menunjukkan kepedulian dan empati yang tinggi terhadap kebutuhan dan juga perasaan guru serta tenaga kependidikan.

3. Pemberdayaan

Kepala sekolah dengan karakteristik kepemimpinan transformasional memberikan kesempatan bagi semua elemen di sekolah untuk berinisiatif dan berperan dalam proses pengambilan keputusan. Kepala sekolah yang akan mendorong kreativitas, inovasi, dan tanggung jawab dalam mencapai visi dan misi sekolah.

4. Pembinaan

Kepala sekolah menjadi mentor dalam mendukung tenaga kependidikan dan siswa dalam mengembangkan keterampilan serta potensi mereka.

5. Kepemimpinan yang teladan

Kepala sekolah transformasional akan bertindak sebagai panutan bagi staf dan siswa dengan menunjukkan dedikasi, etos kerja, serta integritas dalam setiap tindakan yang dilakukan.

6. Fokus pada pembelajaran dan perbaikan

Kepala sekolah menekankan pentingnya pembelajaran yang berkelanjutan dan terus melakukan perbaikan terus-menerus dengan mendorong staf untuk selalu mencari cara inovatif dalam meningkatkan proses belajar dan hasil akademik

siswa.

7. Berorientasi pada tim

Kepala sekolah transformasional menumbuhkan semangat kerja sama dan kolaboratif di antara staf, siswa, serta komunitas sekolah. Kepala sekolah menciptakan hubungan yang kuat dan rasa saling percaya antara semua pihak yang berperan dalam dunia pendidikan.

2.1.5 Pelayanan Publik

Pelayanan publik adalah upaya yang dilakukan oleh pemerintah dan lembaga publik untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Menurut Hardiyansyah (dalam Suryantoro, 2020:224), pelayanan publik dapat diartikan sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan individu, masyarakat, atau organisasi yang berkepentingan dengan suatu organisasi. Hal ini dilakukan sesuai dengan aturan dan prosedur yang telah ditetapkan, dengan tujuan para penerima layanan menerima kepuasan.

Sedangkan, Menurut Ratminto dan Atik Septi Winarsih (dalam Suryantoro, 2020:223) menjelaskan bahwa pelayanan publik, atau pelayanan umum, adalah semua bentuk jasa yang disediakan, baik berupa barang publik maupun jasa publik. Pelayanan ini pada dasarnya merupakan tanggung jawab instansi pemerintah, baik di tingkat pusat, daerah, maupun di BUMN dan BUMD. Tujuannya adalah untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan. Selanjutnya, Menurut Batinggi (dalam Munir, et al., 2019:171) pelayanan publik adalah tindakan atau aktivitas yang dilakukan oleh pemerintah untuk memenuhi kebutuhan masyarakat atau publik secara umum. Oleh karena itu, setiap warga berhak mendapatkan pelayanan publik yang optimal dari pemerintah.

Kesimpulan dari berbagai pendapat mengenai pelayanan publik adalah bahwa pelayanan publik merupakan upaya pemerintah untuk memenuhi kebutuhan individu, masyarakat, atau organisasi sesuai dengan aturan dan prosedur yang telah ditetapkan. Pelayanan ini mencakup penyediaan barang dan jasa yang merupakan tanggung jawab instansi pemerintah di berbagai tingkat, dengan tujuan utama untuk memberikan kepuasan kepada para penerima layanan dan memenuhi ketentuan perundang-undangan. Setiap warga negara berhak mendapatkan pelayanan publik yang optimal dari pemerintah.

Menurut (Munir, et al., 2019:170-171) Pelayanan ini meliputi berbagai macam aspek, seperti pelayanan administrasi, pelayanan pendidikan, pelayanan kesehatan, pelayanan keadilan, infrastruktur, dan lain sebagainya. Menurut (Hardiansyah, 2018:63), Dalam melaksanakan pelayanan publik, terdapat dimensi yang akan menentukan kualitas pelayanan yang diberikan sudah baik atau berhasil, dimensi ini menurut Zeithaml, diantaranya sebagai berikut :

1. *Tangibles* (Berwujud), kualitas layanan dapat dinilai dari unsur-unsur yang terlihat secara fisik. Ini mencakup aspek-aspek yang dapat diamati secara langsung, seperti penampilan kantor (fasilitas fisik) yang mencakup lokasi gedung, area parkir, kenyamanan ruang layanan, materi komunikasi dari penyedia jasa, kelengkapan fasilitas, serta petugas layanan dan alat-alat yang mendukung proses pelayanan.
2. *Reliability* (Kehandalan), ini merujuk pada kemampuan untuk memberikan layanan yang terpercaya. Hal ini mencakup kemampuan untuk memenuhi janji yang telah dibuat dengan ketepatan dan konsistensi, serta memastikan bahwa baik produk maupun layanan yang diberikan oleh petugas sesuai dengan yang

dijanjiikan secara cepat, akurat, dan memuaskan.

3. *Responsiveness* (Ketanggapan), kemampuan untuk memberikan bantuan dengan tulus dan memiliki kepekaan tinggi terhadap kebutuhan konsumen. Responsiveness juga mencerminkan keinginan petugas layanan untuk membantu serta memberikan jasa dengan cepat kepada pelanggan.
4. *Assurance* (Jaminan), mencakup kemampuan untuk memberikan jaminan keamanan dalam pelayanan, sehingga tidak ada keraguan mengenai kemungkinan kesalahan dalam pemberian layanan. Petugas layanan diharapkan kompeten, dapat dipercaya, dan mampu menjaga kepercayaan serta kerahasiaan.
5. *Empathy* (Empati), merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, di mana mereka memberikan perhatian yang mendalam dan berusaha memahami keinginan serta kebutuhan pelanggan. Empati mencakup sikap tegas namun penuh perhatian terhadap pelanggan, dengan kepedulian yang tulus terhadap kebutuhan individu mereka.

2.1.6 Kinerja

Kinerja adalah hasil dari motivasi dan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang harus memiliki tingkat kesiapan dan kemampuan tertentu. Namun, kesiapan dan keterampilan saja tidak cukup untuk menyelesaikan tugas tanpa pemahaman yang jelas mengenai apa yang harus dilakukan dan cara melakukannya. Kinerja mencerminkan perilaku nyata yang diperlihatkan oleh setiap individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Menurut Fahmi (2016), kinerja adalah hasil yang dicapai oleh suatu organisasi, baik yang berorientasi pada profit maupun yang tidak, selama periode tertentu. Menurut Mangkunegara dalam (Ginting, et al., 2019:37) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil dari pekerjaan yang diukur dari segi kualitas dan kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya. Menurut Hesti Widayanti (dalam Husna, 2024:21) kinerja adalah hasil dari prestasi kerja seorang pegawai yang diukur berdasarkan kuantitas dan kualitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diemban dalam menjalankan fungsinya.

Menurut beberapa pendapat, definisi kinerja menurut beberapa sumber adalah bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh individu atau organisasi dalam periode tertentu, yang diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas pekerjaan. Kinerja ini mencerminkan prestasi kerja pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diemban dalam menjalankan tugas mereka.

Dalam teori kinerja, terdapat beberapa faktor menurut para ahli yang mempengaruhi kinerja seseorang. Menurut Simanjuntak (dalam Pusparani, 2021:535) Kinerja seseorang itu dapat dilihat dari kompetensi pegawai, saran pendukung, dan supra sarana. Kemudian, menurut Sedarmayanti (dalam Pusparani, 2021:535) faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang diantaranya adalah kondisi dan mental (disiplin, motivasi, dan etika kerja), pendidikan, keterampilan, jiwa kepemimpinan, gaji dan kesehatan, iklim kerja, sarana prasarana, penghasilan, teknologi, dan kesempatan berkarir. Dalam dunia pendidikan, kinerja guru menjadi indikator penting dari kualitas pendidikan. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain dalam mengukur kualitas kinerja tenaga pendidikan, diantaranya :

1. Motivasi, dimana tingkat motivasi guru untuk mengajar dan mengembangkan siswa.
2. Kompetensi, keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki guru dalam bidangnya.
3. Dukungan Lingkungan, fasilitas dan dukungan dari manajemen sekolah untuk meningkatkan kinerja.

2.1.7 Kinerja Guru

Menurut Supardi (dalam Muspawi, 2021:102) kinerja guru merupakan suatu kondisi dimana seorang guru menunjukkan kemampuannya dalam menjalankan tugas di sekolah, dan menggambarkan perbuatan yang dilakukannya selama melakukan aktivitas pembelajaran. Kemudian pendapat lain menurut Abbas dalam (Muspawi, 2021:102) kinerja guru merupakan perilaku terarah seorang tenaga pendidik dalam pekerjaannya dan efektivitas pendidik dalam menjalankan tugas serta tanggungjawabnya yang akan menjadi pengaruh kepada peserta didik sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Terakhir menurut Kempa (2015:22) kinerja guru adalah keseluruhan dari perilaku guru dalam mengejar tujuan pelaksanaan yang dibebankan kepadanya sebagai pengajar, pelatih, pembimbing, pengajar siswa, dan pembinaan, sehingga tugas-tugas mereka sebagai guru meningkat dalam mengajar.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan kinerja guru merupakan gambaran dari kemampuan dan perilaku seorang pendidik dalam melaksanakan tugasnya di sekolah. Hal ini mencakup efektivitas dalam menjalankan tanggung jawabnya, yang berdampak pada peserta didik sesuai dengan tujuan pendidikan yang diharapkan. Kinerja guru juga mencerminkan keseluruhan perilaku mereka dalam mengajar, membimbing, serta membina siswa guna meningkatkan

kualitas pembelajaran.

Dalam menilai kinerja dari seorang guru, terdapat beberapa aspek yang bisa dilihat, sebagaimana yang tertera dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, seorang guru harus mempunyai kemampuan diantaranya sebagai berikut :

1. Menyusun kurikulum pembelajaran pada satuan pendidikan
2. Menyusun silabus pembelajaran
3. Menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran
4. Melaksanakan kegiatan pembelajaran
5. Menyusun alat ukur rata soal sesuai dengan mata pelajaran
6. Menilai dan mengevaluasi proses dan hasil belajar pada mata pelajaran yang diampunya
7. Menganalisis hasil penilaian pembelajaran
8. Melaksanakan pembelajaran, perbaikan, dan pengayaan dengan memanfaatkan penilaian dari evaluasi sebelumnya.
9. Menjadi pengawas penilaian dan evaluasi terhadap proses dan hasil belajar tingkat sekolah dan nasional.
10. Membimbing guru pemula dalam program induksi
11. Membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler proses pembelajaran
12. Melaksanakan pengembangan diri
13. Melaksanakan publikasi ilmiah
14. Membuat karya inovatif

Kemudian dalam peraturan yang sama disampaikan yang menjadi indikator dalam penilaian kinerja guru yang diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan seseorang dalam mengkomunikasikan pengetahuan sangat bergantung pada penguasaan pengetahuan yang akan dikomunikasikannya itu.
2. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses yang dilakukan dalam penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru
3. Kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran menjadi hal penting karena berkaitan langsung dengan aktivitas belajar siswa di kelas
4. Kemampuan guru dalam melakukan evaluasi atau penilaian pembelajaran

2.2 Kerangka Pikir

Menurut Sugiono, (2019:95), kerangka berpikir adalah model konseptual yang menjelaskan hubungan antara teori dan berbagai aspek yang telah diidentifikasi. Kerangka berpikir dalam penelitian merupakan landasan pemikiran yang disusun dari fakta-fakta, observasi, dan tinjauan pustaka. Menurut Widayat dan Amirullah (dalam Zahra Syahputri, 2023:161) kerangka berpikir, yang juga dikenal sebagai kerangka konseptual, adalah model konseptual yang menggambarkan hubungan antara teori dan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai isu penting. Kerangka berpikir ini juga memberikan penjelasan sementara mengenai gejala yang menjadi objek penelitian.

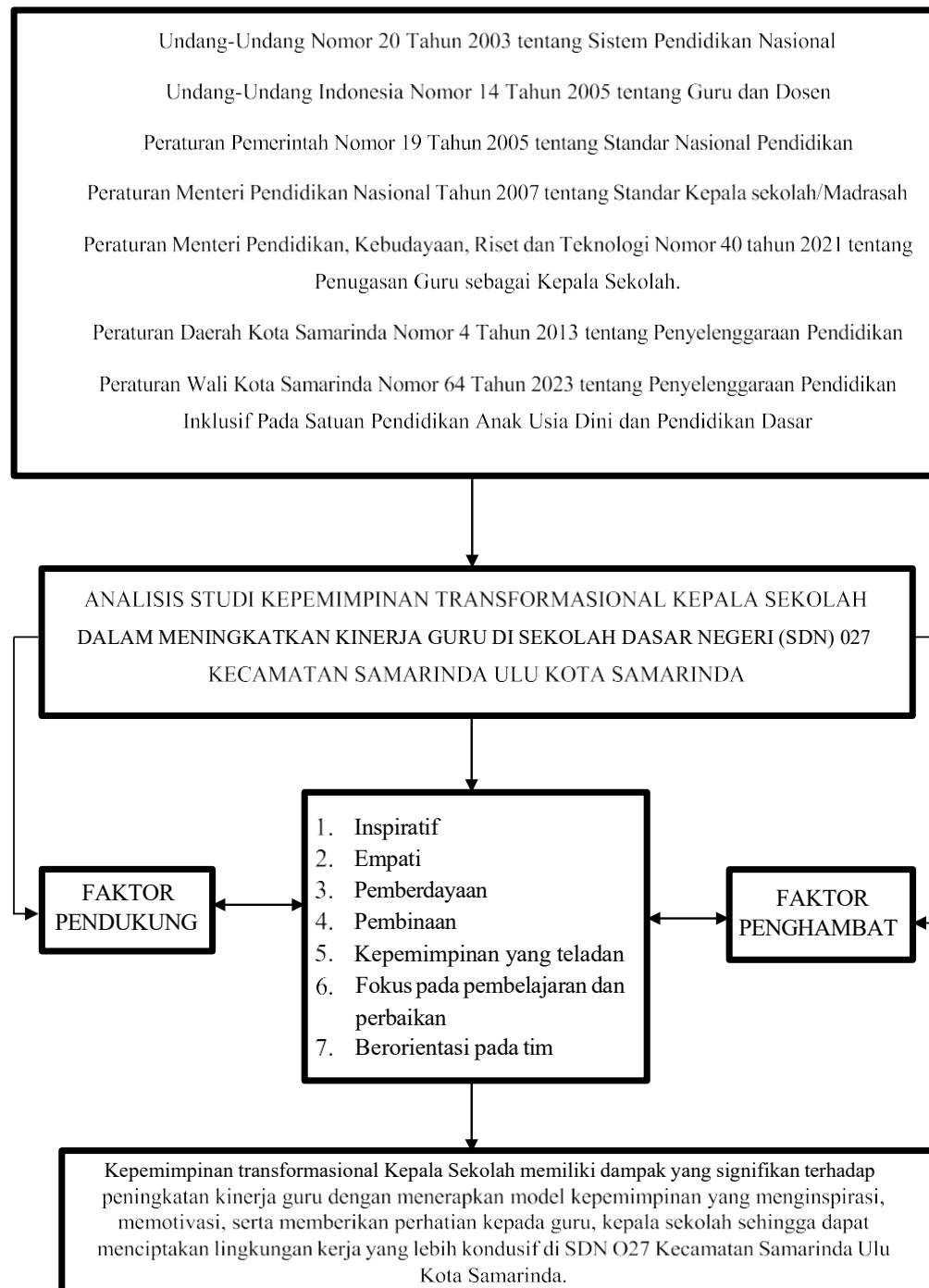
Menurut Trochim dan Lester (dalam Iba, 2024:149) kerangka berpikir berfungsi sebagai panduan yang memudahkan peneliti dalam menentukan jenis data yang tepat untuk dikumpulkan dalam suatu penelitian.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan Kerangka berpikir, atau kerangka konseptual, merupakan model konseptual yang menjelaskan hubungan antara teori dan berbagai aspek yang relevan dalam penelitian. Kerangka ini dibangun dari

fakta, observasi, dan tinjauan pustaka. Selain itu, kerangka berpikir menggambarkan hubungan antara teori dan faktor-faktor penting yang menjadi isu penelitian, serta memberikan penjelasan sementara mengenai gejala yang diteliti. Fungsi kerangka berpikir adalah sebagai panduan bagi peneliti dalam menentukan jenis data yang perlu dikumpulkan. Secara keseluruhan, kerangka berpikir adalah elemen penting yang mendasari proses penelitian dan membantu peneliti dalam merumuskan dan mengorganisasi ide-ide mereka.

Pendidikan merupakan pondasi penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Keberhasilan pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas tenaga pendidik (guru) dan peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai pemimpin di lembaga pendidikan. Dalam penelitian ini, kepemimpinan transformasional dipandang relevan untuk mendorong kinerja guru secara optimal. Penelitian dilakukan SDN 027 Samarinda Ulu sebagai lokasi penelitian dengan fokus pada kepemimpinan transformasional.

Gambar 2.2
Kerangka Berpikir



Sumber: Dibuat oleh Peneliti Tahun 2026

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jadwal Penelitian

Menurut Wiratna Sujarweni (2014:73) jadwal penelitian atau waktu penelitian merupakan tanggal, bulan dan tahun dimana kegiatan penelitian ini dilakukan. Kemudian, menurut Meiliana (2021:34) jadwal penelitian atau waktu penelitian ialah kegiatan yang mencakup dari persiapan penelitian, pengajuan judul, menyusun proposal, seminar proposal, revisi proposal, pelaksanaan penelitian, penyusunan skripsi, hingga pelaksanaan akhir. Terakhir menurut Mahyuni (2015) jadwal penelitian atau waktu penelitian merupakan waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian ini, yang dilaksanakan sejak tanggal dikeluarkannya izin penelitian dalam waktu tertentu.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas mengenai jadwal penelitian, dapat disimpulkan, jadwal penelitian merupakan periode pelaksanaan penelitian yang mencakup seluruh tahapan penelitian dengan waktu yang ditentukan sejak izin penelitian dikeluarkan dan berlangsung sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan. Adapun jadwal penelitian yang dilakukan oleh peneliti dalam menyusun penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan	Jadwal Penelitian						
		2025-2026						
		Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr
1.	Observasi							
2.	Pengajuan Judul							
3.	Penyusunan Proposal							
4.	Penelitian Lapangan							
5.	Seminar Hasil							
6.	Pendadaran							

Sumber : Diolah Peneliti Tahun 2026

3.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami fenomena sosial dengan cara menggali makna, pengalaman, dan perspektif dari individu yang terlibat. Terdapat beberapa pendapat ahli mengenai definisi penelitian kualitatif ini.

Menurut Creswell (dalam Murdiyanto, 2020:19) penelitian kualitatif merupakan penelitian dan pemahaman yang dilakukan berdasarkan dengan metodologi yang akan menyelidiki fenomena sosial dan masalah yang terjadi di kehidupan manusia dengan membuat gambaran kompleks, dan laporan studi yang alami. Menurut Bogdan dan Taylor (dalam Murdiyanto, 2020:19) penelitian kualitatif adalah penelitian yang dilakukan mengikuti prosedur yang akan menghasilkan data deskriptif lewat kata-kata atau tulisan maupun lisan dari hasil mengamati perilaku seseorang, penelitian ini dilakukan dalam keadaan bersifat penemuan dan alamiah. Terakhir, menurut Sidiq dan Choiri, (2019:31) penelitian kualitatif merupakan strategi dalam mencari pengertian, makna, konsep, gejala maupun deskripsi tentang sebuah fenomena yang sifatnya alamandan holistik dengan mengutamakan kualitas, dan memakai beberapa cara, lalu disajikan dalam bentuk naratif dalam penelitian ilmiah.

Dapat disimpulkan dari beberapa pendapat para ahli diatas bahwa penelitian kualitatif merupakan pendekatan yang berfokus pada pemahaman mendalam tentang fenomena sosial dan masalah dalam kehidupan manusia. Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data deskriptif melalui observasi dan interaksi lisan atau tulisan, serta menekankan pada konteks alami dan holistik.

3.3 Lokasi Penelitian

Menurut pendapat Sugiyono, (2017, 399) lokasi penelitian adalah wilayah atau tempat meneliti situasi sosial, seperti sekolah, lembaga pemerintah, jalan, perusahaan, dan lain sebagainya. Menurut Nasution (dalam Gaspar 2023:3) Lokasi penelitian merupakan lokasi sosial penelitian yang memiliki ciri-ciri terdapat tiga unsur yaitu pelaku, tempat, dan kegiatan yang bisa diobservasi. Menurut Amalia, et al., (2022:21) Lokasi Penelitian adalah tempat dimana penelitian dilakukan, penetapan lokasi yang penting dalam peneliti kualitatif karena menentukan ketetapan objek dan tujuan yang akan memudahkan peneliti. Lokasi penelitian memiliki peran yang penting dalam penelitian sosial.

Menurut Nasution (2003), lokasi dapat berupa berbagai tempat seperti sekolah, lembaga pemerintah, atau perusahaan. Nasution menambahkan bahwa lokasi penelitian mengandung tiga unsur penting: pelaku, tempat, dan kegiatan yang dapat diobservasi. Selain itu, Amalia dan rekan-rekannya menekankan bahwa penetapan lokasi yang tepat adalah vital dalam penelitian kualitatif, karena dapat memengaruhi objek dan tujuan penelitian. Dengan demikian, pemilihan lokasi yang tepat sangat berpengaruh terhadap keberhasilan dan validitas penelitian.

Lokasi penelitian pada penelitian ini akan dilakukan di Sekolah Dasar Negeri 027, yang terletak di Kecamatan Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Provinsi Kalimantan Timur. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada relevansi dan representativitas sekolah tersebut terhadap konteks penelitian. SDN 027 merupakan salah satu sekolah yang memiliki kebijakan kepemimpinan yang menarik untuk dianalisis, serta memiliki berbagai program yang berkaitan dengan peningkatan kinerja guru dan siswa.

3.4 Definisi Konsepsional

Menurut Anwar, (2022:150) Definisi konsepsional adalah penjelasan suatu konsep menggunakan kata-kata. Menurut Iskandar (dalam Nurhasanah, 2024:) definisi konsepsional berkaitan dengan pemahaman dan penjelasan yang mendalam tentang ide-ide abstrak serta prinsip-prinsip fundamental yang menjadi landasan suatu teori atau model. Menurut Lestari, (2015:1878) Definisi konsepsional merupakan definisi untuk menetapkan batasan mengenai variabel-variabel dalam penelitian, sehingga dapat memberikan pemahaman yang jelas tentang apa yang akan diteliti.

Kesimpulan dari berbagai pendapat mengenai definisi konsepsional adalah bahwa definisi ini merupakan penjelasan yang mendalam dan jelas tentang suatu konsep, yang mencakup pemahaman terhadap ide-ide abstrak dan prinsip-prinsip fundamental. Definisi konsepsional juga berfungsi untuk menetapkan batasan variabel dalam penelitian, sehingga memberikan pemahaman yang lebih baik tentang objek yang diteliti.

Definisi konsepsional dalam penelitian ini memaknai kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebagai kemampuan kepala sekolah dalam memimpin secara inspiratif, menunjukkan empati terhadap guru, melakukan pemberdayaan dan pembinaan secara berkelanjutan, menjadi teladan dalam kepemimpinan, serta memiliki fokus pada peningkatan proses pembelajaran, yang secara keseluruhan diarahkan untuk meningkatkan kinerja guru di SDN 027 Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda.

3.5 Fokus Penelitian

Menurut Sugiyono (dalam Permata, et al., 2023:30) fokus penelitian dalam penelitian kualitatif berlandaskan pada asumsi bahwa gejala dari suatu objek bersifat holistik, artinya tidak dapat dipisahkan. Oleh karena itu, peneliti kualitatif tidak hanya akan memusatkan perhatian pada variabel tertentu, melainkan pada keseluruhan situasi sosial yang meliputi tempat, aktor, dan aktivitas yang saling berinteraksi secara sinergis.

Menurut Lexy J. Moleong, (2018:87) Fokus penelitian adalah masalah pokok yang bersumber dari pengalaman peneliti melalui pengetahuan yang diperolehnya melalui keputusan ilmiah maupun kepustakaan lainnya.

Menurut Permata, (2023:24) Fokus penelitian adalah serangkaian masalah yang diatur sedemikian rupa untuk menjadi pusat atau inti pembahasan dalam suatu topik penelitian, dengan harapan penelitian dapat terarah dengan baik, sehingga mampu mengumpulkan dan menganalisis data sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa fokus penelitian dalam penelitian kualitatif sangat penting untuk memahami gejala secara holistik. Fokus ini membantu peneliti memperjelas batasan kajian dan mengarahkan studi pada isu-isu tertentu sehingga memungkinkan pengumpulan dan analisis data yang lebih mendalam dan terarah. Dengan demikian, fokus penelitian menjadi inti dalam menyusun dan mengatur masalah yang akan dibahas dalam suatu topik penelitian.

Menurut judul penelitian yaitu, Analisis Studi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri (SDN) 027 Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda, peneliti ingin mengetahui :

1. Inspiratif
2. Empati
3. Pemberdayaan
4. Pembinaan
5. Kepemimpinan yang teladan
6. Fokus pada pembelajaran dan perbaikan
7. Berorientasi pada tim
8. Faktor pendukung dan Penghambat

3.6 Sumber Data

3.6.1 Data Primer

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Menurut Amelia, (2023:28), data primer merupakan data yang dikumpulkan secara mandiri atau kelompok secara langsung dari objek penelitian untuk kepentingan studi penelitian terkait wawancara atau observasi.

Menurut Umi Narimawati (dalam Pratiwi, 2017:211) data primer adalah data yang asalnya dari sumber asli atau pertama, data yang tidak tersedia dalam bentuk kompilasi atau file. Sedangkan, Menurut Ahyar et al., (2020:402) data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian yang dikumpulkan peneliti dari pertanyaan-pertanyaan penelitian.

Berdasarkan ketiga pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan data primer, yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian melalui wawancara atau observasi, merupakan informasi asli yang tidak tersedia dalam bentuk kompilasi. Hal ini menegaskan pentingnya pengumpulan data primer untuk memastikan hasil penelitian yang akurat dan dapat dipercaya.

Data Primer dalam penelitian diperoleh dari wawancara mendalam dengan kepala sekolah, guru, dan staf lainnya. Wawancara ini dirancang untuk mendapatkan informasi langsung tentang pengalaman, persepsi, dan sikap mereka terkait kepemimpinan dan kinerja. Selanjutnya dalam hal memperoleh informasi, penelitian yang akan dilakukan ini disesuaikan dengan tujuan dan permasalahan penelitian terkait dengan judul yaitu “Analisis Studi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri (SDN) 027 Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda”, maka yang menjadi *key informant* dalam penelitian ini yaitu:

1. *Key Informant*

Menurut Lexy J. Moleong (2015:33) “mereka yang tidak hanya bisa memberikan keterangan tentang sesuatu kepada peneliti, tetapi juga bisa memberi saran tentang sumber bukti yang mendukung serta menciptakan sesuatu terhadap sumber yang bersangkutan”. Adapun *Key Informant* dalam penelitian ini dipilih dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, menurut Sugiyono (2020:95) “*Purposive sampling*” adalah tentang pertimbangan tertentu yaitu orang yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan atau sebagai penguasa sehingga memudahkan peneliti menjelajahi objek/situasi sosial yang diteliti.”

2. *Informant*

Informant adalah subjek penelitian yang dapat memberikan informasi mengenai fenomena/permasalahan yang dalam penelitian juga merupakan orang yang dapat memberikan tanggapan tentang permasalahan yang ada terkait dengan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti. Adapun informasi dalam penelitian ini dipilih dengan menggunakan teknik *purposive sampling*.

Tabel 3.2 Key Informant dan Informant

No.	Nama	Jabatan	Key/Infoman
1.	Aidil Fitriyansyah, S.Pd. M.M	Kepala Sekolah	<i>Key Informant</i>
2.	Miftahul Choir, S.Pd.i, M.Pd	Wakil Kepala Sekolah	<i>Key Informant</i>
3.	Asni, S.Pd., Gr	Guru	Informan
4.	Karmila, S.Pd, Gr	Guru	Informan
5.	M. Yusuf, S.Kom	Staf TU	Informan
6.	Akhmad Irzan	<i>Security</i>	Informan

Sumber : diolah peneliti (2026)

3.6.2 Data sekunder

Data sekunder menurut Amelia, (2023:28) merupakan data yang tidak diberikan secara langsung melainkan harus melalui literasi dan studi pustaka. Menurut Sugiyono dalam Pratiwi, (2017:212), data sekunder merupakan “sumber data yang tidak memberikan informasi secara langsung kepada pengumpul data.” Contohnya termasuk informasi dari pihak lain atau dokumen. Data sekunder berperan sebagai pelengkap bagi data primer. Menurut Hardani, (2020: 247) data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dari buku, laporan, profil, atau pustaka lainnya.

Berdasarkan tiga pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan data sekunder adalah informasi yang diperoleh secara tidak langsung melalui literasi dan studi pustaka, serta sumber lain seperti dokumen dan laporan. Data ini berfungsi sebagai pelengkap bagi data primer dan mencakup informasi dari pihak lain.

Data Sekunder dalam penelitian ini meliputi dokumen-dokumen yang relevan, seperti laporan kinerja sekolah, kebijakan pendidikan, dan literatur yang berkaitan dengan kepemimpinan dan pendidikan. Data ini membantu memberikan konteks

tambahan bagi analisis.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi wawancara, observasi, dan dokumentasi. Menurut Sugiyono (2018:224), teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling penting dalam penelitian, karena tujuan utama penelitian adalah untuk memperoleh data yang akurat. Tanpa pemahaman tentang teknik pengumpulan data, peneliti tidak akan dapat mengumpulkan data yang memenuhi standar yang ditentukan. Kemudian, Menurut Hardani, (2020:232), teknik pengumpulan data adalah metode yang dapat dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner, atau dokumentasi dengan tujuan untuk mendapatkan data. Terakhir, menurut Iba, (2024:241) teknik pengumpulan data merupakan metode atau cara yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan dalam pelaksanaan sebuah penelitian.

Kesimpulan dari pendapat para ahli mengenai teknik pengumpulan data adalah bahwa teknik ini merupakan langkah penting dalam penelitian untuk memperoleh data yang akurat dan memenuhi standar yang ditentukan. Sugiyono (2018:224) menekankan pentingnya pemahaman teknik pengumpulan data, sedangkan Hardani (2020) menjelaskan bahwa metode ini mencakup observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi.

3.7.1 Wawancara

Menurut Iba, (2024:243) wawancara adalah melibatkan interaksi langsung dengan semua pihak yang berhubungan dengan isu yang sedang diteliti, bertujuan untuk mengungkap fakta yang ada di lapangan. Menurut Hardani, (2020:264) teknik wawancara merupakan teknik yang menunjukkan adanya interaksi dua arah antara peneliti dan subjek yang diteliti. Menurut Lexy J. Moleong, (2016:186) wawancara

adalah sebuah percakapan yang memiliki tujuan tertentu. Dalam percakapan tersebut, terdapat dua pihak yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan tanggapan atas pertanyaan tersebut.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan wawancara merupakan metode penelitian yang melibatkan interaksi langsung antara peneliti dan subjek, dengan tujuan mengungkap fakta di lapangan. Teknik ini ditandai oleh adanya komunikasi dua arah, di mana pewawancara mengajukan pertanyaan dan terwawancara memberikan tanggapan, sehingga memungkinkan terjadinya percakapan yang terarah untuk mencapai tujuan tertentu.

Dalam penelitian ini wawancara dilakukan secara langsung dengan informan kunci menggunakan pertanyaan terbuka untuk menggali informasi mendalam. Peneliti akan mencatat atau merekam wawancara untuk analisis lebih lanjut.

3.7.2 Observasi

Menurut Iba, (2024:242), observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan pengamatan ke objek penelitian dengan tujuan memahami keadaan variabel yang sebenarnya sedang diteliti. Menurut Hardani, (2020:263), observasi merupakan teknik dimana peneliti menjadi bagian dari subjek yang diteliti dengan menganalisis berbagai informasi secara komprehensif dari berbagai aspek kehidupan subjek tersebut. Menurut Morissan (2017:143), observasi merupakan aktivitas sehari-hari manusia yang memanfaatkan pancaindra sebagai alat utamanya, observasi menjadi kemampuan individu untuk mengandalkan pengamatannya berdasarkan fungsi pancaindra.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan observasi adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan pengamatan langsung terhadap objek

penelitian untuk memahami keadaan variabel yang sedang diteliti. Peneliti dapat terlibat langsung sebagai bagian dari subjek yang diteliti, menganalisis informasi dari berbagai aspek kehidupan subjek tersebut. Selain itu, observasi juga merupakan aktivitas sehari-hari yang memanfaatkan pancaindra sebagai alat utama, mencerminkan kemampuan individu untuk mengandalkan pengamatan berdasarkan fungsi pancaindra. Dalam penelitian ini observasi ialah mengamati proses belajar mengajar dan interaksi di sekolah untuk memahami dinamika kepemimpinan dan keterlibatan guru. Observasi ini dapat dilakukan selama jam pelajaran atau dalam pertemuan staf.

3.7.3 Analisis Dokumen

Menurut Iba, (2024:249) Analisis Dokumen adalah Data diperoleh dari dokumen atau sumber tertulis lain, seperti laporan, catatan, buku, dan arsip, biasanya digunakan dalam penelitian sejarah atau studi yang berkaitan dengan analisis kebijakan.

Menurut Hardani, (2020:265), dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan mengumpulkan informasi dari dokumen dan rekaman, analisis dokumentasi digunakan karena sumber-sumber ini selalu tersedia, biaya rendah, kaya akan konteks, serta relevan dan fundamental dalam situasinya. Menurut Ruslan, (2016:228) kegiatan dokumentasi ialah mencakup pengumpulan, pengolahan, pemilihan, analisis, dan evaluasi data serta informasi terkait suatu kegiatan atau peristiwa, yang dipublikasikan melalui media elektronik atau cetak dan disimpan secara teratur.

Dapat disimpulkan, analisis dokumen merupakan teknik pengumpulan data yang penting dalam penelitian. Sumber informasi dapat diperoleh dari dokumen tertulis seperti laporan, catatan, dan arsip. Metode ini memiliki beberapa keunggulan, antara

lain ketersediaan sumber yang tinggi, biaya yang rendah, dan relevansi yang kuat terhadap konteks penelitian. Selain itu, proses dokumentasi mencakup pengumpulan pengolahan, pemilihan, analisis, dan evaluasi data yang mendukung pemahaman mendalam tentang suatu peristiwa atau kegiatan.

Pada penelitian ini dokumentasi akan dilakukan dengan mengumpulkan data dari dokumen resmi seperti laporan tahunan, kurikulum, dan catatan disiplin untuk memberikan gambaran menyeluruh tentang kebijakan dan praktik di sekolah.

3.8 Analisis Data

Dalam penelitian ini, data akan dianalisis dengan metode analisis tematik. Menurut Braun dan Clarke (dalam Heriyanto, 2018:318) Analisis tematik adalah metode untuk menganalisis data yang bertujuan mengidentifikasi pola atau menemukan tema dari data yang telah dikumpulkan oleh peneliti. Selain itu, menurut Junaidi, (2016:66) Analisis tematik interpretatif merupakan suatu pendekatan yang melibatkan identifikasi, analisis, dan pelaporan tema atau pola yang ada dalam data. Menurut Sovacool, (2023:3) Analisis tematik merupakan sebuah metode analisis kualitatif yang digunakan untuk mengidentifikasi dan menyajikan tema-tema atau pola yang berkaitan dengan data.

3.8.1 Reduksi Data

Pada tahap ini, peneliti melakukan penyortiran dan perampangan data yang telah dikumpulkan melalui berbagai metode seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi. Reduksi data bertujuan untuk mengeliminasi informasi yang tidak relevan agar fokus pada data yang berkaitan langsung dengan pertanyaan penelitian, lalu mengelompokkan data ke dalam tema atau kategori yang lebih kecil untuk memudahkan analisis lebih lanjut, dan menyusun data dalam bentuk ringkasan yang

mengedepankan informasi penting, sehingga memudahkan peneliti dalam memahami konteks dan makna dari data tersebut.

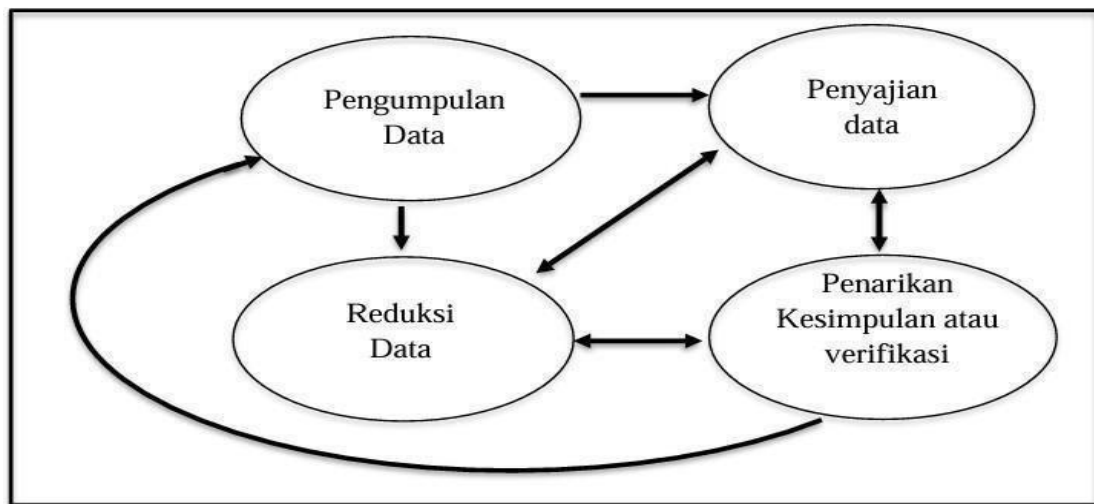
3.8.2 Penyajian Data

Setelah data direduksi, langkah berikutnya adalah menyajikan data dalam format yang mudah dipahami. Pada tahap ini, peneliti dapat menggunakan deskriptif naratif untuk menggambarkan konteks, pengalaman, dan pandangan yang diperoleh dari responden. Ini membantu pembaca untuk mendapatkan gambaran yang lebih holistik tentang data. Peneliti juga dapat menggunakan tabel atau grafik untuk membantu menyusun informasi dalam format yang terorganisir, memudahkan pembaca dalam membandingkan dan mengidentifikasi pola.

3.8.3 Penarikan Kesimpulan

Tahap terakhir dalam analisis tematik adalah penarikan kesimpulan. Peneliti memperhatikan tema-tema yang muncul secara konsisten dari data yang telah dianalisis. Ini meliputi menemukan hubungan antara kategori yang telah ditentukan sebelumnya. Berdasarkan pola-pola yang ditemukan, peneliti menyusun kesimpulan yang relevan dengan fokus penelitian. Kesimpulan ini harus inididukung oleh data yang telah disajikan, dan dapat memberikan kontribusi terhadap pemahaman yang lebih dalam mengenai topik yang diteliti. Adapun dalam proses melakukan analisis data (interactive model) yang dimaksud dapat disajikan dalam bentuk gambar, sebagai berikut:

Gambar 3.1. Model Analisis Interaktif



Sumber: Analisis Data Model Interaktif Miles dan Huberman (2012)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan salah satu unsur penting yang perlu dijelaskan dalam suatu penelitian, karena memberikan gambaran mengenai kondisi dan lingkungan tempat penelitian dilaksanakan. Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Dasar Negeri 027 Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda yang berlokasi di Jl. Pramuka, Kelurahan Gunung Kelua, Kecamatan Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur yang saat ini dipimpin oleh kepala sekolah Bapak Aidil Fitriyansyah, S.Pd., MM. Sekolah Dasar Negeri 027 Samarinda Ulu berdiri sejak 27 Februari 1976 dan memiliki Nomor Pokok Sekolah Nasional (NPSN) 30400926 yang terakreditasi B merupakan salah satu sekolah dasar yang berada dibawah naungan Dinas Pendidikan Kota Samarinda.

Sebagai lembaga pendidikan formal tingkat dasar, SD Negeri 027 Samarinda Ulu berkomitmen untuk menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas, berkarakter, serta mampu mengembangkan potensi peserta didik secara optimal. Sekolah ini memiliki tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang berkompeten serta didukung dengan berbagai sarana dan prasarana pendidikan guna menunjang proses pembelajaran. Sejak berdirinya, sekolah ini telah mengalami beberapa kali pergantian kepemimpinan kepala sekolah yang membawa berbagai perubahan dalam aspek manajerial, budaya sekolah, serta peningkatan mutu pendidikan.

Untuk menunjang kegiatan belajar mengajar, SD Negeri 027 Samarinda Ulu memiliki berbagai sarana dan prasarana pendidikan, antara lain ruang kelas, ruang kepala sekolah, ruang guru, ruang tata usaha, perpustakaan, ruang Unit Kesehatan Sekolah (UKS), fasilitas sanitasi, serta area olahraga. Selain itu, sekolah juga telah dilengkapi dengan akses listrik dari PLN dan jaringan internet yang dapat mendukung proses pembelajaran berbasis teknologi. Luas area sekolah kurang lebih 2.100 m² yang dimanfaatkan untuk berbagai kegiatan pendidikan. Adapun rincian sarana dan prasarana yang tersedia di sekolah tersebut disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.1 Sarana dan Prasarana Sekolah Dasar Negeri 027

No.	Jenis Sarana /Prasarana	Jumlah
1.	Ruang Kelas	9
2.	Ruang Kepala Sekolah	1
3.	Ruang Guru	1
4.	Ruang Tata Usaha	1
5.	Perpustakaan	1
6.	Unit Kesehatan Sekolah	1
7.	Toilet siswa	2
8.	Lapangan Upacara	1
9.	Tempat Parkir	1

Sumber: Diolah peneliti dari sumber sekunder

Secara geografis, sekolah ini terletak di wilayah Kelurahan Gunung Kelua, Kecamatan Samarinda Ulu, Kota Samarinda. Lokasi sekolah berada di kawasan permukiman masyarakat sehingga cukup strategis dan mudah dijangkau oleh peserta didik dari

lingkungan sekitar. Titik koordinat lokasi sekolah berada pada Lintang -0.464243 dan Bujur 117.153699. Dalam bentuk koordinat geografis, lokasi tersebut berada pada 0°27'50,74"LS dan 117°9'13,08"BT. Dengan lokasi yang strategis tersebut, sekolah dapat mendukung kelancaran proses kegiatan pendidikan.

Selain itu, lingkungan sekolah yang berada di kawasan permukiman padat penduduk memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap karakteristik peserta didik. Mayoritas peserta didik berasal dari keluarga yang tinggal di sekitar sekolah, sehingga interaksi antara pihak sekolah dengan orang tua dan masyarakat berlangsung cukup intens. Kondisi ini turut mendukung terciptanya hubungan yang harmonis antara sekolah dan lingkungan sekitar dalam menunjang proses pendidikan. Akses menuju sekolah yang berada di Jalan Pramuka juga tergolong mudah dijangkau baik menggunakan kendaraan pribadi maupun berjalan kaki. Hal ini memberikan kemudahan bagi peserta didik, guru, maupun tenaga kependidikan dalam melaksanakan aktivitas sehari-hari di sekolah. Selain itu, lokasi sekolah yang tidak terlalu jauh dari fasilitas umum seperti permukiman, warung, dan jalan utama menunjang kelancaran kegiatan operasional sekolah.

4.2 Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Sekolah

Kepala sekolah memiliki peran yang sangat strategis dalam mengelola dan mengembangkan lembaga pendidikan. Dalam konteks kepemimpinan transformasional, kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan membawa perubahan positif di lingkungan sekolah.

Adapun tugas pokok dan fungsi kepala sekolah antara lain :

1. Sebagai Pemimpin (*Leader*)

Kepala sekolah bertugas memimpin seluruh kegiatan di sekolah serta menjadi teladan bagi guru, tenaga kependidikan, dan peserta didik. Kepala sekolah juga berperan dalam menciptakan visi dan arah pengembangan sekolah.

2. Sebagai Manajer

Kepala sekolah bertanggung jawab dalam mengelola sumber daya yang ada di sekolah, baik sumber daya manusia, sarana prasarana, maupun keuangan agar dapat digunakan secara efektif dan efisien.

3. Sebagai Administrator

Kepala sekolah melaksanakan fungsi administrasi sekolah seperti pengelolaan kurikulum, kesiswaan, kepegawaian, serta hubungan dengan masyarakat.

4. Sebagai Supervisor

Kepala sekolah melakukan pengawasan dan pembinaan terhadap guru dalam proses pembelajaran guna meningkatkan kualitas pendidikan.

5. Sebagai Motivator

Kepala sekolah memberikan dorongan dan semangat kepada guru dan tenaga kependidikan agar dapat secara optimal dan profesional.

6. Sebagai Inovator

Kepala sekolah dituntut untuk mampu menciptakan berbagai inovasi dalam pengelolaan sekolah guna meningkatkan mutu pendidikan sesuai perkembangan zaman.

4.3 Visi dan Misi SDN 027 Samarinda Ulu

Dalam upaya membangun pendidikan yang berkualitas dan membentuk karakter peserta didik secara menyeluruh, SD Negeri 027 Samarinda Ulu menetapkan arah dan tujuan pendidikan melalui visi dan misi sekolah. Visi dan misi ini menjadi pedoman bagi seluruh civitas akademika dalam melaksanakan kegiatan belajar-mengajar, membina karakter, serta mengembangkan lingkungan sekolah yang kondusif dan berwawasan.

Berikut adalah visi dan misi SD Negeri 027 Samarinda Ulu :

1. Visi

“Membentuk peserta didik yang bertaqwa, cerdas, pembelajar sepanjang hayat, berwawasan lingkungan dan kependudukan”.

2. Misi

- 1) “Menumbuhkan rasa keimanan dan ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa.
- 2) Merancang pembelajaran yang menyenangkan sehingga membangkitkan semangat peserta didik untuk belajar dan tekun.
- 3) Mengembangkan program sekolah dengan ide dan gagasan sehingga siap menghadapi segala perubahan yang terjadi.
- 4) Menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif dan tercipta lingkungan yang Hijau, Bersih, dan Sehat (HBS).
- 5) Menumbuhkan wawasan peserta didik masalah kependudukan”.

4.4 Keadaan Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia di SD Negeri 027 Kecamatan Samarinda Ulu merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang keberhasilan proses pendidikan. Sekolah ini memilikit tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang cukup memadai baik dari segi jumlah maupun kompetensi. Dari segi kualitas, tenaga pendidik di SD Negeri 027

Samarinda Ulu telah memiliki kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan standar yang ditetapkan, serta terus berupaya meningkatkan kompetensinya melalui berbagai kegiatan seperti pelatihan, workshop, dan kegiatan pengembangan profesional lainnya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh gambaran mengenai kondisi sumber daya manusia di sekolah yang menjadi objek penelitian. Adapun hasil pengumpulan data menunjukkan profil tenaga pendidik, tenaga kependidikan, serta jumlah peserta didik di sekolah tersebut sebagai berikut.

Tabel 4.2 Data Tenaga Pendidik, Kependidikan dan Peserta Didik

No	Kategori	Jumlah Orang
1.	Guru Kelas	18
2.	Guru Bidang	7
3.	Siswa dan Siswi	509
4.	Tata Usaha	1
5.	Petugas Perpustakaan	1
6.	Security	1
7.	Petugas Kebersihan	1
	Total	538

Sumber Data : SDN 027 Samarinda Ulu Kota Samarinda

Sebagai bagian dari deskripsi sumber daya manusia, khususnya tenaga pendidik, berikut ditampilkan tabel jenjang pendidikan guru.

Tabel 4.3 Data Tenaga Pendidik (Guru Kelas) Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No	Status Guru	Jumlah	Jenjang Pendidikan
1.	Guru Kelas 1 (A, B, C)	3	S1
2.	Guru Kelas 2 (A, B, C)	3	S1
3.	Guru Kelas 3 (A, B, C)	3	S1
4.	Guru Kelas 4 (A, B, C)	3	S1
5.	Guru Kelas 5 (A, B, C)	3	S1
6.	Guru Kelas 6 (A, B, C)	3	S1
	Total	18	

Sumber Data: SDN 027 Samarinda Ulu Kota Samarinda

Tabel 4.4 Data Tenaga Pendidik (Guru Bidang) Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No	Guru Bidang	Jumlah	Jenjang Pendidikan
1.	Guru Olahraga	2	S1
2.	Guru Bahasa Inggris	3	S1, Gr
3.	Guru Agama Islam	1	S1, Gr
4.	Guru Agama Kristen	1	S2
	Total	7	

Sumber Data: SDN 027 Samarinda Ulu Kota Samarinda

4.5 Data Peserta Didik Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin Peserta Didik	Jumlah
1.	Laki-laki	273
2.	Perempuan	236
	Total	509

Sumber Data: SDN 027 Samarinda Ulu Kota Samarinda

4.5 Hasil Penelitian

Hasil penelitian merupakan penyajian data yang diperoleh peneliti selama melaksanakan penelitian dilapangan. Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Dasar Negeri 027 Samarinda Ulu Kota Samarinda dengan fokus pada analisis kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi yang dilakukan terhadap kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan beberapa guru di sekolah tersebut.

Penyajian hasil penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai penerapan kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh kepala sekolah serta pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja guru di SDN 027 Kecamatan Samarinda Ulu

Kota Samarinda. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis dan disajikan secara sistematis sesuai dengan fokus penelitian yang telah ditetapkan.

4.5.1 Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri 027 Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda

Kepemimpinan Transformasional kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri 027 Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang inspiratif dengan memberikan motivasi, arahan yang jelas, serta teladan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik. Selain itu, kepala sekolah juga mendorong guru untuk terus mengembangkan kompetensi profesional melalui kegiatan pelatihan, diskusi, serta supervisi akademik secara berkala.

Bentuk perhatian individual kepada guru, seperti memberikan dukungan, penghargaan atas prestasi kerja, dan kesempatan untuk berinovasi dalam proses pembelajaran, turut menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dampaknya, guru menjadi lebih disiplin, kreatif dalam mengelola pembelajaran, serta memiliki komitmen yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian, penerapan kepemimpinan transformasional kepala sekolah terbukti mampu meningkatkan kualitas kinerja guru serta mendukung tercapainya tujuan pendidikan di sekolah tersebut.

1. Inspiratif

Inspiratif merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam memberikan dorongan, semangat, serta menjadi teladan bagi guru dan staf dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di sekolah. Sikap inspiratif dari kepala sekolah dapat memberikan motivasi

kepada guru untuk bekerja lebih baik, meningkatkan kinerja, serta menciptakan suasana kerja yang positif dalam mencapai tujuan pendidikan di sekolah.

Sebelum peneliti menjelaskan hasil penelitian pada aspek inspiratif ini, terlebih dahulu peneliti memaparkan bahwa data yang diperoleh dari penelitian dengan judul “Analisis Studi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri 027 Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda” disajikan secara deskriptif berupa penjelasan yang diperoleh dari *key informant* dan *informant* berdasarkan pandangan serta pengalaman mereka secara langsung di lingkungan sekolah.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara dengan kepala sekolah dan wakil kepala sekolah sebagai *key informant*, serta beberapa guru, staf tata usaha, dan satpam sebagai *informant* untuk memperoleh informasi mengenai bagaimana kepala sekolah memberikan motivasi, semangat, dan inspirasi kepada guru dalam meningkatkan kinerja mereka di sekolah.

Menurut hasil penelitian mengenai aspek inspiratif dalam studi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 027 Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda, peneliti berupaya mengetahui bagaimana kepala sekolah memberikan motivasi, semangat, serta menjadi teladan bagi guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah. Oleh karena itu, peneliti mengajukan beberapa pertanyaan wawancara kepada Bapak Aidil Fitriyansyah, S.Pd.,M.M selaku Kepala Sekolah dan Bapak Miftahul Choir, S.Pd., M.Pd., selaku Wakil Kepala Sekolah sebagai *Key Informant* dalam penelitian ini. Adapun pertanyaan yang diajukan peneliti sebagai

berikut, “Bagaimana Bapak memberikan motivasi kepada guru agar semangat dalam bekerja?”. Menurut Bapak Aidil Fitriyansyah, S.Pd.,M.M selaku Kepala Sekolah mengatakan :

“Pertama, kami berusaha mengapresiasi pekerjaan guru dan staf. Selain itu, kami juga memberikan kesempatan kepada guru dan staf untuk melakukan pengembangan diri melalui berbagai kegiatan seperti pelatihan maupun kegiatan kebersamaan. Sekolah juga memberikan penghargaan atau reward kepada guru dan staf yang memiliki prestasi. Selain itu, kami juga berusaha mendengarkan dan memahami masalah yang dihadapi oleh guru maupun staf agar mereka merasa diperhatikan dan termotivasi dalam bekerja.” (Wawancara, 26 Februari 2026)

Kemudian menurut Bapak Miftahul Choir, S.Pd., M.Pd., selaku Wakil Kepala Sekolah mengatakan :

“Dalam memotivasi guru dalam bekerja, upaya yang dilakukan lebih menekankan pada pemberian teladan atau contoh secara langsung. Pemberian motivasi secara lisan dirasa kurang efektif dalam lingkungan kerja sesama guru, sehingga motivasi diberikan melalui tindakan nyata. Bentuk keteladanan tersebut antara lain dengan datang tepat waktu, menunjukkan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas, serta menjaga ketertiban administrasi dengan melengkapi berbagai dokumen yang diperlukan. Melalui contoh tersebut diharapkan guru lain dapat terdorong untuk meningkatkan kedisiplinan dan kinerja dalam melaksanakan tugasnya” (Wawancara : 26 Februari 2026)

Pertanyaan selanjutnya “Apa yang bapak lakukan untuk menginspirasi guru dalam meningkatkan kinerjanya?” Menurut Bapak Aidil Fitriyansyah, S.Pd.,M.M selaku Kepala Sekolah mengatakan :

“Kami berusaha memberikan umpan balik yang positif kepada guru ketika mereka menunjukkan kinerja yang baik. Selain itu, setiap kegiatan di sekolah selalu memiliki tujuan kerja yang jelas agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan dengan terarah. Kami juga mengakui dan menghargai prestasi guru sebagai bentuk apresiasi atas kerja keras mereka. Selain itu, kami juga mendorong adanya kolaborasi antara kepala sekolah, guru, dan staf agar program sekolah dapat berjalan dengan lebih efektif.” (Wawancara, 26 Februari 2026)

Kemudian menurut Bapak Miftahul Choir, S.Pd., M.Pd., selaku Wakil Kepala Sekolah mengatakan :

“Dalam melakukan pengembangan diri, saya berupaya untuk meningkatkan kemampuan terlebih dahulu sebelum mengajak guru lain melakukan hal yang sama. Setiap pelatihan atau kegiatan pengembangan yang diikuti saya terapkan terlebih dahulu dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Setelah dirasa dapat berjalan dengan baik, barulah saya membagikan pengalaman tersebut kepada guru lain. Hal ini dilakukan agar ajakan yang diberikan didasarkan pada pengalaman nyata dan bukan hanya sebatas anjuran tanpa penerapan. Dengan demikian, diharapkan guru dapat lebih termotivasi untuk mengembangkan diri secara berkelanjutan” (Wawancara : 26 Februari 2026)

Selanjutnya peneliti mewawancarai Ibu Asni, S.Pd., Gr selaku Guru, Ibu Karmila, S.Pd., Gr selaku Guru, Bapak M.Yusuf, S.Kom selaku Staf Tata Usaha dan Bapak Akhmad Irzan selaku Security sebagai *informant* dalam penelitian ini. Adapun pertanyaan yang peneliti ajukan sebagai berikut, “Apakah Kepala Sekolah memberikan motivasi kepada bapak/ibu dalam bekerja?”. Menurut Ibu Asni, S.Pd., Gr selaku Guru mengatakan : “Kepala Sekolah sudah memberikan motivasi, namun masih belum konsisten dalam setiap kesempatan” (Wawancara : 25 Februari 2026)

Kemudian menurut Ibu Karmila, S.Pd., Gr selaku Guru mengatakan : “Kepala Sekolah telah berupaya memberikan motivasi kepada guru dan staf, meskipun dampaknya masih perlu diperkuat agar lebih terasa dalam meningkatkan semangat kerja” (Wawancara : 25 Februari 2026)

Selanjutnya menurut Bapak M.Yusuf, S.Kom selaku Staf Tata Usaha, mengatakan :

“Kepala Sekolah memberikan motivasi dalam bekerja, baik secara langsung maupun melalui arahan pada saat rapat. Biasanya kepala seekolah mengingatkan pentingnya tanggung jawab dan ketelitian dalam pekerjaan administrasi, sehingga kami merasa terdorong untuk berja lebih baik” (Wawancara : 25 Februari 2026)

Yang terakhir menurut Bapak Akhmad Irzan selaku security, mengatakan : “Kepala Sekolah sering memberikan motivasi kepada kami. Beliau biasanya mengingatkan agar kami bekerja dengan baik, disiplin, dan menjaga keamanan sekolah dengan penuh

tanggung jawab.” (Wawancara, 25 Februari 2026).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa kepala sekolah telah berupaya memberikan motivasi dan inspirasi kepada guru dan staf melalui berbagai cara seperti memberikan apresiasi terhadap kinerja, memberikan kesempatan untuk pengembangan diri, serta memberikan teladan dalam kedisiplinan dan tanggung jawab dalam bekerja. Meskipun demikian, beberapa informan menyampaikan bahwa motivasi yang diberikan masih perlu ditingkatkan agar dapat dirasakan secara lebih konsisten oleh seluruh guru dan staf di sekolah.

2. Empati

Empati merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk memahami kondisi, kebutuhan, serta permasalahan yang dihadapi oleh guru dan staf dalam melaksanakan tugas di sekolah. Dalam kepemimpinan transformasional, empati menjadi salah satu aspek penting karena dengan adanya sikap empati dari seorang pemimpin, hubungan kerja antara kepala sekolah, guru, dan staf dapat terjalin dengan baik. Sikap empati juga dapat membuat guru dan staf merasa diperhatikan sehingga dapat meningkatkan kenyamanan serta kinerja dalam melaksanakan tugas di lingkungan sekolah.

Sebelum peneliti menjelaskan hasil penelitian pada aspek empati ini, terlebih dahulu peneliti memaparkan bahwa data yang diperoleh dari penelitian dengan judul “Analisis Studi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri 027 Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda” disajikan secara deskriptif berupa penjelasan yang diperoleh dari *key informant* dan *informant* berdasarkan pandangan serta pengalaman mereka secara langsung di lingkungan sekolah.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara dengan kepala sekolah dan wakil kepala sekolah sebagai *key informant*, serta beberapa guru, staf tata usaha, dan petugas keamanan sebagai *informant* untuk memperoleh informasi mengenai bagaimana kepala sekolah menunjukkan sikap empati terhadap guru dan staf di sekolah. Menurut hasil penelitian mengenai aspek empati dalam studi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 027 Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda, peneliti berupaya mengetahui bagaimana kepala sekolah memahami kesulitan yang dihadapi oleh guru dan staf serta bagaimana kepala sekolah bersikap ketika terdapat permasalahan dalam pekerjaan. Oleh karena itu, peneliti mengajukan beberapa pertanyaan wawancara kepada Bapak Aidil Fitriyansyah, S.Pd., M.M selaku Kepala Sekolah dan Bapak Miftahul Choir, S.Pd., M.Pd selaku Wakil Kepala Sekolah sebagai *Key Informant* dalam penelitian ini.

Adapun pertanyaan yang diajukan peneliti sebagai berikut, “Bagaimana bapak memahami kesulitan yang dihadapi guru atau staf di sekolah?”. Menurut Bapak Aidil Fitriyansyah, S.Pd., M.M selaku Kepala Sekolah mengatakan :

“Seperti yang sudah saya katakan, kita harus memenuhi keperluan dan masalah yang dihadapi oleh guru. Misalnya kita mengadakan pertemuan rutin dengan guru, atau juga rapat yang dilakukan pada akhir bulan. Pada waktu rapat tersebut biasanya disampaikan berbagai informasi serta membahas hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan sekolah. Selain itu, kami juga melakukan observasi langsung ke kelas-kelas untuk melihat kegiatan belajar mengajar. Dengan cara tersebut, kami dapat memahami kondisi yang dihadapi oleh guru dan staf serta menunjukkan empati kepada mereka.” (Wawancara, 26 Februari 2026)

Kemudian menurut Bapak Miftahul Choir, S.Pd., M.Pd selaku Wakil Kepala Sekolah mengatakan :

“Dalam memperhatikan kondisi dan kebutuhan guru, kami menyediakan wadah khusus berupa komunitas belajar yang dilaksanakan setiap hari Sabtu. Kegiatan ini menjadi sarana bagi guru untuk menyampaikan berbagai kendala yang dihadapi selama bekerja. Melalui pertemuan tersebut, guru dapat saling bertukar pengalaman, memberikan pendapat, serta berbagi informasi yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas. Dengan adanya komunitas belajar ini, diharapkan setiap permasalahan yang dihadapi dapat didiskusikan bersama sehingga tercipta saling dukung dan kerja sama antar guru.” (Wawancara, 26 Februari 2026)

Pertanyaan selanjutnya yaitu “Apa yang biasanya bapak lakukan jika ada guru atau staf yang memiliki masalah dalam pekerjaannya?” Menurut Bapak Aidil Fitriyansyah, S.Pd., M.M selaku Kepala Sekolah mengatakan :

“Jika ada guru atau staf yang mengalami masalah dalam pekerjaan, saya biasanya memanggil yang bersangkutan untuk berdiskusi secara langsung. Saya berusaha memahami penyebab masalah tersebut, kemudian memberikan arahan dan mencari solusi bersama agar pekerjaan dapat berjalan kembali dengan baik.” (Wawancara, 26 Februari 2026)

Kemudian menurut Bapak Miftahul Choir, S.Pd., M.Pd selaku Wakil Kepala Sekolah mengatakan :

“Dalam upaya meningkatkan kemampuan guru, saya biasanya memberikan pelatihan atau penugasan tertentu. Apabila tidak ada kegiatan pelatihan, saya memberikan tugas yang dapat mendorong guru untuk mengembangkan kemampuannya. Misalnya dalam kegiatan pesantren Ramadan, guru ditugaskan untuk menyampaikan materi kepada peserta didik sehingga mereka terdorong untuk mempersiapkan materi dengan lebih baik.” (Wawancara, 26 Februari 2026)

Selanjutnya peneliti mewawancarai Ibu Asni, S.Pd., Gr selaku Guru, Ibu Karmila, S.Pd., Gr selaku Guru, Bapak M. Yusuf, S.Kom selaku Staf Tata Usaha dan Bapak Akhmad Irzan selaku Security sebagai informant dalam penelitian ini. Adapun pertanyaan yang peneliti ajukan sebagai berikut, “Apakah kepala sekolah peduli terhadap kesulitan yang bapak/ibu alami di sekolah?” Menurut Ibu Asni, S.Pd., Gr selaku Guru mengatakan :

“Kepala Sekolah cukup peduli terhadap kesulitan yang dihadapi, meskipun belum selalu responsif dalam semua situasi.” (Wawancara, 25 Februari 2026)

Kemudian menurut Ibu Karmila, S.Pd., Gr selaku Guru mengatakan :

“Kepala Sekolah menunjukkan kepedulian terhadap guru dan staf, walaupun masih ada ruang untuk lebih memahami kebutuhan secara individual.” (Wawancara, 25 Februari 2026)

Selanjutnya menurut Bapak M. Yusuf, S.Kom selaku Staf Tata Usaha mengatakan :

“Kepala Sekolah cukup peduli terhadap kesulitan yang dihadapi staf. Ketika ada kendala dalam pekerjaan, kepala sekolah biasanya bersedia mendengarkan dan memberikan saran agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih mudah.” (Wawancara, 25 Februari 2026)

Yang terakhir menurut Bapak Akhmad Irzan selaku Security mengatakan :

“Kepala Sekolah cukup peduli. Jika ada kesulitan dalam menjalankan tugas, kami bisa menyampaikan kepada beliau dan biasanya beliau mendengarkan serta mencoba membantu mencari solusi.” (Wawancara, 25 Februari 2026)

Pertanyaan selanjutnya yaitu “Bagaimana sikap kepala sekolah ketika bapak/ibu memiliki masalah dalam pekerjaan?” Menurut Ibu Asni, S.Pd., Gr selaku Guru mengatakan :

“Dalam menghadapi masalah, kepala sekolah cenderung terbuka, namun terkadang solusi yang diberikan masih bersifat umum.” (Wawancara, 25 Februari 2026)

Kemudian menurut Ibu Karmila, S.Pd., Gr selaku Guru mengatakan :

“Dalam menyikapi masalah, kepala sekolah sudah cukup terbuka, namun dapat ditingkatkan dengan memberikan solusi yang lebih spesifik.” (Wawancara, 25 Februari 2026)

Selanjutnya menurut Bapak M. Yusuf, S.Kom selaku Staf Tata Usaha mengatakan :

“Sikap kepala sekolah cukup terbuka dan komunikatif. Jika terdapat permasalahan dalam pekerjaan, kepala sekolah biasanya mengajak berdiskusi untuk mencari solusi yang tepat tanpa menyalahkan pihak tertentu.” (Wawancara, 25 Februari 2026)

Sedangkan menurut Bapak Akhmad Irzan selaku Security mengatakan :

“Beliau bersikap baik dan terbuka. Kepala sekolah biasanya mengajak berbicara dengan tenang dan memberikan saran agar masalah tersebut bisa diselesaikan dengan baik.” (Wawancara, 25 Februari 2026)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa kepala sekolah telah menunjukkan sikap empati terhadap guru dan staf dengan cara mendengarkan permasalahan yang dihadapi, memberikan kesempatan untuk berdiskusi, serta membantu mencari solusi terhadap permasalahan yang muncul dalam pelaksanaan tugas. Sikap empati tersebut dapat menciptakan hubungan kerja yang baik antara kepala sekolah dengan guru dan staf sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja di lingkungan sekolah.

3. Pemberdayaan

Pemberdayaan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam memberikan kesempatan, kepercayaan, serta dukungan kepada guru dan staf untuk mengembangkan kemampuan, keterampilan, serta potensi yang dimiliki. Melalui pemberdayaan yang baik,

kepala sekolah dapat mendorong guru dan staf untuk lebih aktif berpartisipasi dalam kegiatan sekolah, mengembangkan kompetensi profesional, serta terlibat dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan di sekolah. Dengan adanya pemberdayaan tersebut, diharapkan guru dan staf dapat bekerja secara lebih mandiri, kreatif, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

Sebelum peneliti menjelaskan hasil penelitian pada aspek pemberdayaan ini, terlebih dahulu peneliti memaparkan bahwa data yang diperoleh dari penelitian dengan judul “Analisis Studi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri 027 Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda” disajikan secara deskriptif berupa penjelasan yang diperoleh dari *key informant* dan *informant* berdasarkan pandangan serta pengalaman mereka secara langsung di lingkungan sekolah.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara dengan kepala sekolah dan wakil kepala sekolah sebagai *key informant*, serta beberapa guru, staf tata usaha, dan satpam sebagai *informant* untuk memperoleh informasi mengenai bagaimana kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru dan staf dalam mengembangkan kemampuan serta melibatkan mereka dalam berbagai kegiatan di sekolah.

Menurut hasil penelitian mengenai aspek pemberdayaan dalam studi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 027 Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda, peneliti berupaya mengetahui bagaimana kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan kemampuan serta keterlibatan mereka dalam kegiatan maupun pengambilan keputusan di sekolah. Oleh

karena itu, peneliti mengajukan beberapa pertanyaan wawancara kepada Bapak Aidil Fitriyansyah, S.Pd., M.M selaku Kepala Sekolah dan Bapak Miftahul Choir, S.Pd., M.Pd selaku Wakil Kepala Sekolah sebagai *Key Informant* dalam penelitian ini. Adapun pertanyaan yang diajukan peneliti sebagai berikut, “Bagaimana bapak memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan kemampuan mereka?” Menurut Bapak Aidil Fitriyansyah, S.Pd., M.M selaku Kepala Sekolah mengatakan :

“Kami melaksanakan berbagai kegiatan untuk meningkatkan kompetensi guru, seperti workshop yang dilakukan di sekolah untuk mengevaluasi dan memperbaiki program pendidikan setiap tahunnya. Selain itu, kami juga melaksanakan kegiatan komunitas belajar (kombel) secara rutin, sehingga para guru dapat saling berdiskusi dan belajar bersama. Guru juga kami dorong untuk mengikuti seminar atau pelatihan dari lembaga di luar sekolah. Selain itu, kami membentuk tim proyek inovasi pembelajaran, di mana guru dapat berbagi praktik baik seperti metode dan pengalaman mengajar kepada rekan guru lainnya.” (Wawancara, 26 Februari 2026)

Kemudian menurut Bapak Miftahul Choir, S.Pd., M.Pd selaku Wakil Kepala Sekolah mengatakan :

“Dalam pengambilan keputusan, saya selalu mengedepankan asas musyawarah. Setiap keputusan tidak ditetapkan secara sepihak, melainkan dibahas terlebih dahulu melalui rapat bersama. Apabila terdapat pihak yang menyampaikan keberatan atau mengusulkan perubahan terhadap hasil keputusan, maka hal tersebut akan dibahas kembali dalam forum rapat untuk mencapai kesepakatan bersama. Dengan demikian, setiap keputusan yang diambil merupakan hasil musyawarah dan disepakati secara bersama.” (Wawancara, 26 Februari 2026)

Pertanyaan selanjutnya yaitu “Apakah guru diberi kesempatan untuk ikut serta dalam pengambilan keputusan di sekolah?” Menurut Bapak Aidil Fitriyansyah, S.Pd., M.M selaku Kepala Sekolah mengatakan :

“Oh iya, pasti. Karena tidak mungkin kepala sekolah memutuskan kegiatan itu sendirian. Pasti melibatkan guru-guru supaya kegiatan tersebut dapat dilaksanakan secara bersama-sama dan saling bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas

tersebut.” (Wawancara, 26 Februari 2026)

Kemudian menurut Bapak Miftahul Choir, S.Pd., M.Pd selaku Wakil Kepala Sekolah mengatakan :

“Dalam melakukan pembinaan, kami melaksanakan pengawasan secara bertahap dan berkelanjutan. Pengawasan tidak hanya dilakukan oleh kepala sekolah, tetapi juga melibatkan kerja sama antar guru. Guru yang lebih berpengalaman berperan sebagai mentor bagi guru yang masih baru sehingga dapat memberikan arahan sekaligus membantu dalam pelaksanaan tugas.” (Wawancara, 26 Februari 2026)

Selanjutnya peneliti mewawancarai Ibu Asni, S.Pd., Gr selaku Guru, Ibu Karmila, S.Pd., Gr selaku Guru, Bapak M. Yusuf, S.Kom selaku Staf Tata Usaha, dan Bapak Akhmad Irzan selaku Security sebagai *informant* dalam penelitian ini. Adapun pertanyaan yang peneliti ajukan sebagai berikut, “Apakah kepala sekolah memberikan kesempatan kepada bapak/ibu untuk mengembangkan kemampuan?” Menurut Ibu Asni, S.Pd., Gr selaku Guru mengatakan : “Kesempatan untuk mengembangkan kemampuan sudah diberikan, tetapi belum merata bagi semua guru dan staf.” (Wawancara, 25 Februari 2026)

Kemudian menurut Ibu Karmila, S.Pd., Gr selaku Guru mengatakan : “Kesempatan pengembangan sudah diberikan kepada guru, tetapi akan lebih optimal jika dilakukan secara lebih merata.” (Wawancara, 25 Februari 2026)

Selanjutnya menurut Bapak M. Yusuf, S.Kom selaku Staf Tata Usaha mengatakan :

“Kepala Sekolah memberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, misalnya dengan mengikuti pelatihan atau mempelajari sistem administrasi yang baru. Kami juga didorong untuk belajar agar dapat menyesuaikan dengan perkembangan teknologi.” (Wawancara, 25 Februari 2026)

Yang terakhir menurut Bapak Akhmad Irzan selaku Security mengatakan : “Kepala Sekolah memberikan kesempatan kepada kami untuk belajar dan meningkatkan kemampuan, misalnya dengan memberikan arahan tentang cara menjaga keamanan dan berkomunikasi dengan baik dengan warga sekolah.” (Wawancara, 25 Februari 2026)

Pertanyaan selanjutnya yaitu “Apakah bapak/ibu dilibatkan dalam kegiatan atau keputusan di sekolah?” Menurut Ibu Asni, S.Pd., Gr selaku Guru mengatakan : “Keterlibatan dalam pengambilan keputusan sudah ada, meskipun masih terbatas pada kondisi tertentu.”(Wawancara, 25 Februari 2026)

Kemudian menurut Ibu Karmila, S.Pd., Gr selaku Guru mengatakan : “Keterlibatan guru dalam kegiatan sekolah sudah ada, namun masih dapat ditingkatkan agar lebih aktif dan menyeluruh.” (Wawancara, 25 Februari 2026)

Selanjutnya menurut Bapak M. Yusuf, S.Kom selaku Staf Tata Usaha mengatakan : “Kami dilibatkan terutama dalam kegiatan yang berkaitan dengan administrasi dan pelayanan sekolah. Dalam beberapa kesempatan, kami juga diminta memberikan masukan terkait pelaksanaan kegiatan di sekolah.” (Wawancara, 25 Februari 2026)

Sedangkan menurut Bapak Akhmad Irzan selaku Security mengatakan : “Kami biasanya dilibatkan dalam kegiatan yang berkaitan dengan keamanan sekolah, seperti pengaturan parkir, pengamanan acara sekolah, dan menjaga ketertiban saat ada kegiatan besar di sekolah.” (Wawancara, 25 Februari 2026)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa kepala sekolah telah berupaya melakukan pemberdayaan kepada guru dan staf dengan memberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan melalui berbagai kegiatan seperti workshop,

komunitas belajar, serta pelatihan. Selain itu, guru dan staf juga dilibatkan dalam berbagai kegiatan serta pengambilan keputusan di sekolah. Meskipun demikian, beberapa informan menyampaikan bahwa kesempatan pengembangan kemampuan dan keterlibatan dalam kegiatan sekolah masih perlu ditingkatkan agar dapat dirasakan secara lebih merata oleh seluruh guru dan staf di sekolah.

4. Pembinaan

Pembinaan merupakan upaya yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam memberikan bimbingan, arahan, serta dukungan kepada guru dan staf agar dapat meningkatkan kemampuan serta kinerjanya dalam melaksanakan tugas. Melalui kegiatan pembinaan, kepala sekolah dapat membantu guru dan staf dalam mengembangkan kompetensi, memperbaiki kekurangan dalam pekerjaan, serta meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas di lingkungan sekolah. Dengan adanya pembinaan yang baik, diharapkan guru dan staf dapat bekerja secara lebih efektif, profesional, serta mampu mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan oleh sekolah.

Sebelum peneliti menjelaskan hasil penelitian pada aspek pembinaan ini, terlebih dahulu peneliti memaparkan bahwa data yang diperoleh dari penelitian dengan judul “Analisis Studi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri 027 Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda” disajikan secara deskriptif berupa penjelasan yang diperoleh dari *key informant* dan *informant* berdasarkan pandangan serta pengalaman mereka secara langsung di lingkungan sekolah. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara dengan kepala sekolah dan wakil kepala sekolah sebagai *key informant*, serta beberapa guru, staf tata usaha, dan satpam sebagai informant untuk memperoleh informasi mengenai bagaimana kepala

sekolah melakukan pembinaan kepada guru dan staf guna meningkatkan kinerja.

Menurut hasil penelitian mengenai aspek pembinaan dalam studi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 027 Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda, peneliti berupaya mengetahui bagaimana kepala sekolah memberikan bimbingan dan arahan kepada guru serta kegiatan apa saja yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan guru dan staf. Oleh karena itu, peneliti mengajukan beberapa pertanyaan wawancara kepada Bapak Aidil Fitriyansyah, S.Pd., M.M selaku Kepala Sekolah dan Bapak Miftahul Choir, S.Pd., M.Pd selaku Wakil Kepala Sekolah sebagai *Key Informant* dalam penelitian ini. Adapun pertanyaan yang diajukan peneliti sebagai berikut, “Bagaimana bapak membina agar kinerja guru semakin baik?”

Menurut Bapak Aidil Fitriyansyah, S.Pd., M.M selaku Kepala Sekolah mengatakan :

“Membinanya seperti tadi, melalui kegiatan pelatihan atau workshop yang dilakukan di sekolah. Misalnya kegiatan pengembangan kewirausahaan serta inovasi antar guru yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan kreativitas guru dalam melaksanakan tugasnya.” (Wawancara, 26 Februari 2026)

Kemudian pertanyaan selanjutnya yaitu “Apakah ada kegiatan khusus yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan guru?” Menurut Bapak Aidil Fitriyansyah, S.Pd., M.M selaku Kepala Sekolah mengatakan :

“Ada. Sekolah biasanya melaksanakan kegiatan seperti pelatihan, workshop, dan rapat evaluasi secara berkala. Selain itu, guru juga didorong untuk mengikuti kegiatan pengembangan profesional agar kemampuan dan kualitas pembelajaran dapat terus meningkat.” (Wawancara, 26 Februari 2026)

Kemudian menurut Bapak Miftahul Choir, S.Pd., M.Pd selaku Wakil Kepala Sekolah mengatakan :

“Dalam pelaksanaan kegiatan pembinaan, terdapat beberapa kegiatan khusus yang dilaksanakan secara rutin. Salah satunya adalah kegiatan komunitas belajar yang diselenggarakan setiap hari Sabtu sebagai wadah bagi guru untuk berdiskusi dan saling berbagi pengalaman. Selain itu, juga dilaksanakan berbagai kegiatan workshop dan pelatihan. Kegiatan-kegiatan tersebut bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru, baik dalam aspek pengetahuan maupun keterampilan, sehingga dapat mendukung pelaksanaan tugas secara lebih optimal.” (Wawancara, 26 Februari 2026)

Selanjutnya peneliti mewawancarai Ibu Asni, S.Pd., Gr selaku Guru, Ibu Karmila, S.Pd., Gr selaku Guru, Bapak M. Yusuf, S.Kom selaku Staf Tata Usaha, dan Bapak Akhmad Irzan selaku Security sebagai informant dalam penelitian ini. Adapun pertanyaan yang diajukan peneliti yaitu “Apakah kepala sekolah memberikan bimbingan atau arahan dalam bekerja?” Menurut Ibu Asni, S.Pd., Gr selaku Guru mengatakan : “Kepala Sekolah memberikan arahan, namun pembinaan masih belum dilakukan secara rutin dan terstruktur.” (Wawancara, 25 Februari 2026)

Kemudian menurut Ibu Karmila, S.Pd., Gr selaku Guru mengatakan : “Kepala Sekolah telah memberikan arahan dan bimbingan, meskipun pelaksanaannya masih bisa dibuat lebih terencana dan rutin.” (Wawancara, 25 Februari 2026)

Selanjutnya menurut Bapak M. Yusuf, S.Kom selaku Staf Tata Usaha mengatakan : “Kepala Sekolah memberikan bimbingan melalui arahan langsung maupun melalui rapat. Arahan tersebut biasanya berkaitan dengan ketertiban administrasi dan penyelesaian tugas tepat waktu.” (Wawancara, 25 Februari 2026)

Sedangkan menurut Bapak Akhmad Irzan selaku Security mengatakan : “Kepala Sekolah memberikan arahan terutama terkait dengan kedisiplinan, keamanan lingkungan sekolah, dan bagaimana melayani tamu yang datang ke sekolah.” (Wawancara, 25 Februari 2026)

Pertanyaan selanjutnya yaitu “Bagaimana pembinaan yang dilakukan Kepala Sekolah kepada guru atau staf?” Menurut Ibu Asni, S.Pd., Gr selaku Guru mengatakan : “Pembinaan yang dilakukan sudah membantu, tetapi masih perlu ditingkatkan agar lebih mendalam dan berkelanjutan.” (Wawancara, 25 Februari 2026)

Kemudian menurut Ibu Karmila, S.Pd., Gr selaku Guru mengatakan : “Pembinaan yang dilakukan sudah membantu, namun perlu diperdalam agar berdampak lebih signifikan pada peningkatan kinerja.” (Wawancara, 25 Februari 2026)

Selanjutnya menurut Bapak M. Yusuf, S.Kom selaku Staf Tata Usaha mengatakan : “Pembinaan dilakukan melalui evaluasi kerja dan koordinasi secara berkala. Jika terdapat kekurangan dalam pekerjaan, kepala sekolah memberikan masukan agar ke depannya dapat diperbaiki.” (Wawancara, 25 Februari 2026)

Sedangkan menurut Bapak Akhmad Irzan selaku Security mengatakan : “Kepala Sekolah biasanya memberikan pembinaan melalui rapat, arahan langsung, dan mengingatkan agar semua bekerja sesuai dengan tugas masing-masing.” (Wawancara, 25 Februari 2026)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa Kepala Sekolah telah melakukan pembinaan kepada guru dan staf melalui berbagai kegiatan seperti pelatihan, workshop, komunitas belajar, serta rapat evaluasi secara berkala. Selain itu, kepala sekolah juga memberikan arahan secara langsung kepada guru dan staf dalam melaksanakan tugasnya. Meskipun demikian, beberapa informan menyampaikan bahwa kegiatan pembinaan masih perlu dilakukan secara lebih rutin, terstruktur, dan berkelanjutan agar dapat memberikan dampak yang lebih signifikan terhadap peningkatan kinerja guru dan staf di sekolah.

5. Kepemimpinan Yang Teladan

Kepemimpinan yang teladan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam menunjukkan sikap, perilaku, serta tindakan yang dapat dijadikan contoh oleh guru dan staf di lingkungan sekolah. Keteladanan kepala sekolah dapat tercermin melalui sikap disiplin, tanggung jawab, kejujuran, serta komitmen dalam menjalankan tugas. Sikap tersebut dapat memberikan pengaruh positif terhadap guru dan staf sehingga mereka terdorong untuk bekerja dengan lebih baik serta menciptakan budaya kerja yang positif di lingkungan sekolah.

Sebelum peneliti menjelaskan hasil penelitian pada aspek kepemimpinan yang teladan ini, terlebih dahulu peneliti memaparkan bahwa data yang diperoleh dari penelitian dengan judul “Analisis Studi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri 027 Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda” disajikan secara deskriptif berupa penjelasan yang diperoleh dari *key informant* dan *informant* berdasarkan pandangan serta pengalaman mereka secara langsung di lingkungan sekolah. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara dengan kepala sekolah dan wakil kepala sekolah sebagai *key informant*, serta beberapa guru, staf tata usaha, dan satpam sebagai informant untuk memperoleh informasi mengenai bagaimana kepala sekolah menunjukkan sikap keteladanan dalam memimpin serta memberikan contoh kepada guru dan staf di sekolah.

Menurut hasil penelitian mengenai aspek kepemimpinan yang teladan dalam studi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 027 Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda, peneliti berupaya mengetahui bagaimana kepala sekolah memberikan contoh sikap yang baik kepada guru dan staf di

lingkungan sekolah. Oleh karena itu, peneliti mengajukan beberapa pertanyaan wawancara kepada Bapak Aidil Fitriyansyah, S.Pd., M.M selaku Kepala Sekolah dan Bapak Miftahul Choir, S.Pd., M.Pd selaku Wakil Kepala Sekolah sebagai *Key Informant* dalam penelitian ini. Adapun pertanyaan yang diajukan peneliti sebagai berikut, “Bagaimana bapak/ibu menunjukkan sikap disiplin di lingkungan sekolah?” Menurut Bapak Aidil Fitriyansyah, S.Pd., M.M selaku Kepala Sekolah mengatakan :

“Kepala Sekolah harus memberikan contoh terlebih dahulu. Misalnya dengan datang tepat waktu, mengikuti aturan sekolah yang telah disepakati bersama, serta menegakkan aturan secara adil. Selain itu, kepala sekolah juga harus menunjukkan perilaku yang baik kepada guru dan staf serta menghormati waktu dan jadwal yang telah ditetapkan bersama.” (Wawancara, 26 Februari 2026).

Kemudian pertanyaan selanjutnya yaitu “Menurut bapak/ibu bagaimana cara menjadi contoh yang baik bagi guru dan staf?” Menurut Bapak Aidil Fitriyansyah, S.Pd., M.M selaku Kepala Sekolah mengatakan :

“Menjadi contoh yang baik bagi guru dan staf dapat dilakukan dengan menunjukkan sikap disiplin, tanggung jawab, serta bekerja secara profesional. Selain itu saya juga berusaha menjaga komunikasi yang baik dan bersikap adil sehingga dapat memberikan teladan bagi seluruh warga sekolah.” (Wawancara, 26 Februari 2026).

Kemudian menurut Bapak Miftahul Choir, S.Pd., M.Pd selaku Wakil Kepala Sekolah mengatakan :

“Dalam membangun sikap kerja yang baik, saya berupaya memberikan teladan melalui perilaku sehari-hari. Selain itu, ketika memberikan teguran kepada guru saya berusaha menggunakan cara yang tepat agar tidak menyinggung perasaan rekan kerja. Pendekatan yang dilakukan lebih menekankan pada sikap ramah, santun, serta saling menghargai sehingga dapat menjadi contoh yang baik bagi guru lainnya.” (Wawancara, 26 Februari 2026).

Selanjutnya peneliti mewawancarai Ibu Asni, S.Pd., Gr selaku Guru, Ibu Karmila, S.Pd., Gr selaku Guru, Bapak M. Yusuf, S.Kom selaku Staf Tata Usaha, serta Bapak Akhmad Irzan selaku Security sebagai informant dalam penelitian ini. Adapun pertanyaan

yang diajukan peneliti yaitu “Apakah kepala sekolah menjadi contoh yang baik bagi guru dan staf?” Menurut Ibu Asni, S.Pd., Gr selaku Guru mengatakan : “Kepala Sekolah menjadi contoh yang baik karena beliau disiplin, datang tepat waktu, dan selalu berusaha menjalankan tugas dengan baik.” (Wawancara, 25 Februari 2026).

Kemudian menurut Ibu Karmila, S.Pd., Gr selaku Guru mengatakan : “Kepala Sekolah sudah menunjukkan sikap sebagai teladan, walaupun konsistensinya masih perlu diperkuat.” (Wawancara, 25 Februari 2026).

Selanjutnya menurut Bapak M. Yusuf, S.Kom selaku Staf Tata Usaha mengatakan : “Kepala Sekolah menjadi contoh yang baik karena selalu disiplin dan berusaha menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab.” (Wawancara, 25 Februari 2026).

Sedangkan menurut Bapak Akhmad Irzan selaku Security mengatakan : “Kepala Sekolah menunjukkan sikap ramah kepada semua warga sekolah, menghargai pekerjaan orang lain, dan selalu menjaga kedisiplinan.” (Wawancara, 25 Februari 2026).

Pertanyaan selanjutnya yaitu “Contoh sikap apa yang ditunjukkan kepala sekolah sebagai teladan?” Menurut Ibu Asni, S.Pd., Gr selaku Guru mengatakan : “Sikap disiplin dan tanggung jawab sudah terlihat, namun konsistensinya masih perlu dijaga..” (Wawancara, 25 Februari 2026).

Kemudian menurut Ibu Karmila, S.Pd., Gr selaku Guru mengatakan : “Nilai disiplin dan tanggung jawab sudah terlihat, dan akan lebih baik jika terus ditingkatkan sebagai contoh bagi seluruh warga sekolah.” (Wawancara, 25 Februari 2026).

Selanjutnya menurut Bapak M. Yusuf, S.Kom selaku Staf Tata Usaha mengatakan :

“Contoh sikap yang ditunjukkan antara lain datang tepat waktu, memeriksa pekerjaan secara rutin, serta bersikap tegas namun tetap ramah kepada guru dan staf.” (Wawancara, 25 Februari 2026).

Sedangkan menurut Bapak Akhmad Irzan selaku Security mengatakan : “Contohnya kepala sekolah bersikap ramah kepada semua warga sekolah, menghargai pekerjaan orang lain, dan selalu menjaga kedisiplinan.” (Wawancara, 25 Februari 2026).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa kepala sekolah telah berupaya menunjukkan kepemimpinan yang teladan melalui sikap disiplin, tanggung jawab, serta perilaku yang baik dalam menjalankan tugasnya di sekolah. Keteladanan tersebut terlihat dari kebiasaan datang tepat waktu, mematuhi aturan sekolah, menjaga komunikasi yang baik, serta memperlakukan guru dan staf secara adil. Meskipun demikian, beberapa informan menyampaikan bahwa keteladanan tersebut masih perlu ditingkatkan secara lebih konsisten agar dapat memberikan pengaruh yang lebih kuat terhadap peningkatan kinerja guru dan staf di sekolah.

6. Fokus Pada Pembelajaran Dan Perbaikan

Fokus pada pembelajaran dan perbaikan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam memastikan bahwa proses pembelajaran di sekolah berjalan dengan baik serta terus melakukan upaya perbaikan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala sekolah memiliki peran penting dalam memantau kegiatan pembelajaran di kelas, memberikan masukan kepada guru, serta melakukan evaluasi terhadap berbagai kegiatan di sekolah. Melalui perhatian yang berkelanjutan terhadap proses pembelajaran, kepala sekolah dapat mengidentifikasi berbagai kekurangan yang terjadi serta mengambil langkah perbaikan

yang tepat guna meningkatkan kualitas kinerja guru dan hasil belajar peserta didik.

Sebelum peneliti menjelaskan hasil penelitian pada aspek fokus pada pembelajaran dan perbaikan ini, terlebih dahulu peneliti memaparkan bahwa data yang diperoleh dari penelitian dengan judul “Analisis Studi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri 027 Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda” disajikan secara deskriptif berupa penjelasan yang diperoleh dari *key informant* dan *informant* berdasarkan pandangan serta pengalaman mereka secara langsung di lingkungan sekolah. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara dengan kepala sekolah dan wakil kepala sekolah sebagai *key informant*, serta beberapa guru, staf tata usaha, dan satpam sebagai *informant* untuk memperoleh informasi mengenai bagaimana kepala sekolah memastikan proses pembelajaran berjalan dengan baik serta melakukan perbaikan terhadap berbagai kekurangan yang terjadi dalam kegiatan pembelajaran di sekolah.

Menurut hasil penelitian mengenai aspek fokus pada pembelajaran dan perbaikan dalam studi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 027 Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda, peneliti berupaya mengetahui bagaimana kepala sekolah melakukan pengawasan terhadap proses pembelajaran serta langkah yang dilakukan untuk memperbaiki kekurangan yang terjadi dalam kegiatan pembelajaran di sekolah. Oleh karena itu, peneliti mengajukan beberapa pertanyaan wawancara kepada Bapak Aidil Fitriyansyah, S.Pd., M.M selaku Kepala Sekolah dan Bapak Miftahul Choir, S.Pd., M.Pd. selaku Wakil Kepala Sekolah sebagai *Key Informant* dalam penelitian ini. Adapun pertanyaan yang diajukan peneliti sebagai berikut. Pertanyaan pertama yang diajukan yaitu “Bagaimana bapak memastikan proses

pembelajaran berjalan dengan baik?”. Menurut Bapak Aidil Fitriyansyah, S.Pd., M.M selaku Kepala Sekolah mengatakan:

“Saya melakukan pengawasan terhadap kegiatan pembelajaran di kelas secara rutin. Pengawasan tersebut dilakukan melalui kegiatan supervisi untuk melihat proses pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru. Kegiatan supervisi biasanya dilaksanakan sekitar empat kali dalam satu tahun atau dua kali dalam setiap semester. Selain itu, saat ini juga terdapat supervisi melalui Platform Merdeka Mengajar (PMM) sebagai bagian dari upaya memantau dan meningkatkan kinerja guru dalam proses pembelajaran.” (Wawancara, 26 Februari 2026)

Kemudian menurut Bapak Miftahul Choir, S.Pd., M.Pd. selaku Wakil Kepala Sekolah mengatakan:

“Mekanisme pembinaan dan pengawasan dilaksanakan melalui pengawasan secara berjenjang. Guru senior yang ditunjuk oleh kepala sekolah berperan sebagai mentor bagi guru lain, khususnya bagi guru yang masih membutuhkan pendampingan. Selain itu, kepala sekolah juga sesekali turun langsung ke kelas untuk mengamati proses pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru. Kegiatan observasi tersebut dilakukan secara berkelanjutan sehingga setiap kegiatan pembelajaran tetap terpantau dan dapat dievaluasi secara berkala.” (Wawancara, 26 Februari 2026)

Pertanyaan selanjutnya yang diajukan peneliti yaitu “Apa yang bapak lakukan untuk memperbaiki kekurangan dalam proses pembelajaran?” Menurut Bapak Aidil Fitriyansyah, S.Pd., M.M selaku Kepala Sekolah mengatakan:

“Setelah pelaksanaan supervisi, kami melihat dan mengidentifikasi kekurangan maupun kelemahan yang masih dimiliki oleh guru dalam proses pembelajaran. Dari hasil tersebut, kami kemudian mengambil langkah perbaikan, misalnya dengan mengadakan workshop, kegiatan komunitas belajar (kombel), atau kegiatan pengembangan lainnya. Kegiatan tersebut dilakukan sebagai upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas kinerja guru berdasarkan hasil pengamatan dan evaluasi yang telah dilakukan.” (Wawancara, 26 Februari 2026)

Kemudian menurut Bapak Miftahul Choir, S.Pd., M.Pd. selaku Wakil Kepala Sekolah mengatakan:

“Dalam upaya memperbaiki kekurangan dalam proses pembelajaran, digunakan

pendekatan tutor sebaya yang dilaksanakan melalui kegiatan komunitas belajar setiap hari Sabtu. Pada kegiatan tersebut, guru secara bergantian berperan sebagai pemateri untuk menjelaskan dan mempraktikkan berbagai metode atau model pembelajaran. Melalui sistem tutor sebaya, guru dapat saling berbagi pengetahuan, memberikan bimbingan, serta melakukan refleksi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran secara berkelanjutan.” (Wawancara, 26 Februari 2026)

Selanjutnya peneliti mewawancarai Ibu Asni, S.Pd., Gr, Ibu Karmila, S.Pd., Gr, Bapak M. Yusuf, S.Kom, dan Bapak Akhmad Irzan sebagai informant dalam penelitian ini. Pertanyaan pertama yang diajukan peneliti yaitu “Apakah kepala sekolah memperhatikan proses pembelajaran di kelas?” Menurut Ibu Asni, S.Pd., Gr selaku Guru mengatakan: “Perhatian terhadap pembelajaran sudah ada, tetapi belum maksimal dalam pemantauan langsung di kelas.” (Wawancara, 25 Februari 2026)

Kemudian menurut Ibu Karmila, S.Pd., Gr selaku Guru mengatakan: “Perhatian terhadap pembelajaran sudah ada, namun dapat ditingkatkan melalui pemantauan yang lebih intensif.” (Wawancara, 25 Februari 2026)

Selanjutnya menurut Bapak M. Yusuf, S.Kom selaku Staf Tata Usaha mengatakan: “Kepala Sekolah cukup memperhatikan proses pembelajaran dengan melakukan pemantauan secara berkala dan berkomunikasi dengan guru mengenai kegiatan pembelajaran di kelas.” (Wawancara, 25 Februari 2026)

Sedangkan menurut Bapak Akhmad Irzan selaku Security mengatakan: “Setahu saya, Kepala Sekolah sering memantau kegiatan belajar mengajar dan memastikan proses pembelajaran berjalan dengan baik.” (Wawancara, 25 Februari 2026)

Pertanyaan selanjutnya yaitu “Apakah kepala sekolah memberikan masukan untuk meningkatkan pembelajaran?” Menurut Ibu Asni, S.Pd., Gr mengatakan: “Masukan untuk

peningkatan pembelajaran sudah diberikan, namun masih bisa dibuat lebih spesifik.”
(Wawancara, 25 Februari 2026)

Kemudian menurut Ibu Karmila, S.Pd., Gr mengatakan: “Masukan terhadap pembelajaran sudah diberikan, tetapi masih bisa dibuat lebih spesifik dan mendalam.”
(Wawancara, 25 Februari 2026)

Selanjutnya menurut Bapak M. Yusuf, S.Kom mengatakan: “Kepala Sekolah memberikan masukan kepada guru sebagai bahan evaluasi agar pembelajaran dapat berjalan lebih efektif.” (Wawancara, 25 Februari 2026)

Sedangkan menurut Bapak Akhmad Irzan mengatakan: “Kepala Sekolah telah memberikan masukan kepada guru agar pembelajaran bisa berjalan lebih baik.”
(Wawancara, 25 Februari 2026)

Pertanyaan berikutnya yaitu “Apakah kepala sekolah memperhatikan kelancaran kegiatan di sekolah?” Menurut Ibu Asni, S.Pd., Gr mengatakan: “Kepala Sekolah cukup memperhatikan kelancaran kegiatan, walaupun masih ada beberapa hal yang terlewat.”
(Wawancara, 25 Februari 2026)

Kemudian menurut Ibu Karmila, S.Pd., Gr mengatakan: “Kepala Sekolah cukup memperhatikan kegiatan sekolah, meskipun masih ada beberapa hal yang perlu lebih diperhatikan.” (Wawancara, 25 Februari 2026)

Selanjutnya menurut Bapak M. Yusuf, S.Kom mengatakan: “Kepala Sekolah selalu berusaha memastikan kegiatan di sekolah berjalan dengan lancar, baik kegiatan pembelajaran maupun kegiatan administrasi.” (Wawancara, 25 Februari 2026)

Sedangkan menurut Bapak Akhmad Irzan mengatakan: “Kepala Sekolah memperhatikan kegiatan di sekolah, termasuk kegiatan belajar, kegiatan siswa, dan juga keamanan lingkungan sekolah.” (Wawancara, 25 Februari 2026)

Pertanyaan terakhir yaitu “Apakah kepala sekolah melakukan perbaikan jika ada kekurangan di sekolah?” Menurut Ibu Asni, S.Pd., Gr mengatakan: “Upaya perbaikan sudah dilakukan, tetapi terkadang belum cepat dalam menanggapi kekurangan.” (Wawancara, 25 Februari 2026)

Kemudian menurut Ibu Karmila, S.Pd., Gr mengatakan: “Upaya perbaikan sudah dilakukan, dan akan lebih optimal jika dilakukan secara lebih sistematis dan berkelanjutan.” (Wawancara, 25 Februari 2026)

Selanjutnya menurut Bapak M. Yusuf, S.Kom mengatakan: “Jika terdapat kekurangan, kepala sekolah biasanya melakukan evaluasi bersama dan mencari solusi agar kekurangan tersebut dapat segera diperbaiki.” (Wawancara, 25 Februari 2026)

Sedangkan menurut Bapak Akhmad Irzan mengatakan: “Jika ada kekurangan atau masalah di sekolah, kepala sekolah biasanya berusaha mencari solusi dan melakukan perbaikan.” (Wawancara, 25 Februari 2026)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa kepala sekolah telah berupaya memfokuskan perhatian pada proses pembelajaran serta melakukan berbagai langkah perbaikan melalui kegiatan supervisi, observasi kelas, serta pelaksanaan kegiatan pengembangan seperti workshop dan komunitas belajar. Selain itu, kepala sekolah juga memberikan masukan kepada guru sebagai bahan evaluasi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Meskipun demikian, beberapa *informant* menyampaikan bahwa

pemantauan terhadap proses pembelajaran masih perlu ditingkatkan agar pelaksanaan pembelajaran di sekolah dapat berjalan secara lebih optimal dan berkelanjutan.

7. Berorientasi Pada Tim

Berorientasi pada tim merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam membangun kerja sama yang baik antara guru, staf, serta seluruh warga sekolah untuk mencapai tujuan bersama. Kepala sekolah memiliki peran penting dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis, meningkatkan komunikasi, serta mendorong kolaborasi antar anggota tim di lingkungan sekolah. Dengan adanya kerja sama yang baik, setiap program dan kegiatan sekolah dapat dilaksanakan secara lebih efektif dan efisien. Selain itu, orientasi pada tim juga dapat memperkuat rasa kebersamaan, tanggung jawab bersama, serta meningkatkan kinerja guru dan staf dalam melaksanakan tugasnya.

Sebelum peneliti menjelaskan hasil penelitian pada aspek berorientasi pada tim ini, terlebih dahulu peneliti memaparkan bahwa data yang diperoleh dari penelitian dengan judul “Analisis Studi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri 027 Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda” disajikan secara deskriptif berupa penjelasan yang diperoleh dari *key informant* dan *informant* berdasarkan pandangan serta pengalaman mereka secara langsung di lingkungan sekolah. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara dengan kepala sekolah dan wakil kepala sekolah sebagai *key informant*, serta beberapa guru, staf tata usaha, dan satpam sebagai informant untuk memperoleh informasi mengenai bagaimana kepala sekolah membangun kerja sama tim antara guru dan staf dalam melaksanakan berbagai kegiatan di sekolah.

Menurut hasil penelitian mengenai aspek berorientasi pada tim dalam studi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 027 Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda, peneliti berupaya mengetahui bagaimana kepala sekolah membangun kerja sama dan menjaga kekompakan antar anggota tim di lingkungan sekolah. Oleh karena itu, peneliti mengajukan beberapa pertanyaan wawancara kepada Bapak Aidil Fitriyansyah, S.Pd., M.M selaku Kepala Sekolah dan Bapak Miftahul Choir, S.Pd., M.Pd. selaku Wakil Kepala Sekolah sebagai *Key Informant* dalam penelitian ini. Adapun pertanyaan yang diajukan peneliti yaitu “Bagaimana bapak membangun kerja sama antara guru dan staf di sekolah?” Menurut Bapak Aidil Fitriyansyah, S.Pd., M.M selaku Kepala Sekolah mengatakan:

“Kami mengembangkan kerja sama di sekolah dengan mengadakan pertemuan rutin antar guru untuk berbagi ide dan pengalaman. Selain itu, kami juga membuat proyek kolaboratif serta membentuk tim kerja untuk mencapai tujuan tertentu di sekolah. Setiap kontribusi dan prestasi yang dicapai bersama juga kami hargai. Melalui kegiatan tersebut, kami berupaya meningkatkan komunikasi yang terbuka dan membangun rasa saling percaya antara kepala sekolah, guru, staf, dan seluruh warga sekolah.” (Wawancara, 26 Februari 2026)

Kemudian menurut Bapak Miftahul Choir, S.Pd., M.Pd. selaku Wakil Kepala Sekolah mengatakan:

“Dalam membangun kerja sama antar guru, kami melaksanakan berbagai kegiatan secara bersama-sama untuk mempererat kebersamaan dan kekompakan. Kegiatan tersebut antara lain berupa aktivitas kebugaran seperti jalan sehat dan senam bersama yang diikuti oleh seluruh guru. Selain itu, pada momen tertentu seperti bulan Ramadan juga dilaksanakan kegiatan keagamaan secara bersama seperti tadarus Al-Qur’an, khataman, serta buka puasa bersama. Kegiatan-kegiatan tersebut bertujuan untuk mempererat silaturahmi sehingga hubungan antar guru menjadi lebih harmonis dan kerja sama dalam pelaksanaan tugas dapat terjalin dengan lebih baik.” (Wawancara, 26 Februari 2026)

Pertanyaan selanjutnya yaitu “Bagaimana cara bapak menjaga kekompakan dalam tim sekolah?” Menurut Bapak Aidil Fitriyansyah, S.Pd., M.M selaku Kepala Sekolah

mengatakan:

“Untuk menjaga kekompakan dalam tim sekolah, saya berusaha membangun komunikasi yang baik, saling menghargai, serta melibatkan guru dan staf dalam setiap kegiatan atau pengambilan keputusan. Dengan kerja sama yang baik, suasana kerja menjadi lebih harmonis dan tujuan sekolah dapat tercapai bersama.” (Wawancara, 26 Februari 2026)

Kemudian menurut Bapak Miftahul Choir, S.Pd., M.Pd. selaku Wakil Kepala

Sekolah mengatakan:

“Upaya membangun kerja sama dan kekompakan antar guru dilakukan melalui berbagai kegiatan bersama seperti peringatan Hari Kemerdekaan pada tanggal 17 Agustus yang diisi dengan berbagai perlombaan dan kegiatan kebersamaan. Selain itu, komunitas belajar yang dilaksanakan setiap hari Sabtu juga menjadi wadah untuk mempererat kerja sama karena guru dapat berinteraksi, berdiskusi, dan berbagi pengalaman. Melalui kegiatan tersebut diharapkan hubungan antar guru menjadi lebih erat dan kerja sama dalam melaksanakan tugas dapat berjalan dengan baik.” (Wawancara, 26 Februari 2026)

Selanjutnya peneliti mewawancarai Ibu Asni, S.Pd., Gr, Ibu Karmila, S.Pd., Gr, Bapak M. Yusuf, S.Kom, dan Bapak Akhmad Irzan sebagai informant dalam penelitian ini. Adapun pertanyaan yang peneliti ajukan yaitu “Apakah ada kerja sama yang baik antara guru dan staf di sekolah?” Menurut Ibu Asni, S.Pd., Gr selaku Guru mengatakan: “Kerja sama antar guru dan staf cukup baik, namun masih perlu ditingkatkan dalam komunikasi.” (Wawancara, 25 Februari 2026)

Kemudian menurut Ibu Karmila, S.Pd., Gr selaku Guru mengatakan: “Kerja sama antar guru dan staf sudah terjalin dengan cukup baik, namun masih dapat diperkuat.” (Wawancara, 25 Februari 2026)

Selanjutnya menurut Bapak M. Yusuf, S.Kom selaku Staf Tata Usaha mengatakan: “Kerja sama antara guru dan staf sudah terjalin dengan cukup baik, terutama dalam pelaksanaan kegiatan sekolah yang membutuhkan koordinasi bersama.” (Wawancara, 25

Februari 2026)

Sedangkan menurut Bapak Akhmad Irzan selaku Security mengatakan: “Menurut saya kerja sama antara guru, staf, dan petugas lainnya di sekolah cukup baik.” (Wawancara, 25 Februari 2026)

Pertanyaan selanjutnya yaitu “Bagaimana peran kepala sekolah dalam membangun kerja sama di sekolah?” Menurut Ibu Asni, S.Pd., Gr mengatakan: “Kepala Sekolah berperan dalam membangun kerja sama, meskipun koordinasi masih perlu diperkuat.” (Wawancara, 25 Februari 2026)

Kemudian menurut Ibu Karmila, S.Pd., Gr mengatakan: “Kepala Sekolah berperan dalam membangun kerja sama, dan akan lebih efektif jika koordinasi serta komunikasi terus ditingkatkan.” (Wawancara, 25 Februari 2026)

Selanjutnya menurut Bapak M. Yusuf, S.Kom mengatakan: “Kepala Sekolah berperan dalam membangun kerja sama dengan mengadakan rapat koordinasi dan kegiatan bersama. Melalui kegiatan tersebut, komunikasi antara guru dan staf menjadi lebih baik sehingga kerja sama dapat terjalin dengan lebih efektif.” (Wawancara, 25 Februari 2026)

Sedangkan menurut Bapak Akhmad Irzan mengatakan: “Kepala Sekolah berperan dengan mengajak semua pihak untuk saling bekerja sama, saling menghargai, dan menjalankan tugas masing-masing dengan baik demi kemajuan sekolah.” (Wawancara, 25 Februari 2026)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa kepala sekolah telah berupaya membangun kerja sama tim melalui berbagai kegiatan bersama seperti pertemuan rutin, kegiatan kebersamaan, komunitas belajar, serta kegiatan sosial dan keagamaan di sekolah. Upaya tersebut bertujuan untuk mempererat hubungan antar guru dan staf serta meningkatkan komunikasi dan koordinasi dalam melaksanakan tugas di sekolah. Meskipun demikian, beberapa informan menyampaikan bahwa kerja sama dan komunikasi antar anggota tim masih perlu ditingkatkan agar koordinasi dalam pelaksanaan kegiatan sekolah dapat berjalan secara lebih optimal.

4.5.2 Faktor Pendukung Dan Faktor Penghambat Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Dalam pelaksanaan kepemimpinan transformasional kepala sekolah, terdapat beberapa faktor yang dapat mendukung maupun menghambat upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Faktor-faktor tersebut berasal dari lingkungan internal sekolah maupun dari kondisi sumber daya manusia yang ada di sekolah. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti di SD Negeri 027 Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda, diperoleh beberapa faktor pendukung dan faktor penghambat dalam penerapan kepemimpinan transformasional kepala sekolah.

1. Faktor Pendukung

Berikut hasil wawancara peneliti dengan *key informant* dan *informant* tentang faktor pendukung Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri 027 Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda. Hal apa saja yang menjadi faktor pendukung kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru ?

Berdasarkan data yang peneliti peroleh melalui hasil wawancara dengan Kepala Sekolah dan Wakil Kepala Sekolah, Bapak Aidil Fitriyansyah, S.Pd, M.M dan Bapak Miftahul Choir, M.Pd selaku *Key informant* mengatakan :

“Faktor pendukung dalam pelaksanaan program di sekolah adalah kualifikasi pendidikan guru yang sudah memadai. Seluruh guru di sekolah telah memiliki kualifikasi pendidikan minimal Strata 1 (S1). Selain itu, sebagian besar guru juga telah memiliki kemampuan dalam menggunakan teknologi informasi (IT). Kemampuan tersebut membantu guru dalam melaksanakan proses pembelajaran yang lebih efektif, terutama dalam memanfaatkan media pembelajaran berbasis teknologi.” (Wawancara : 26 Februari 2026”

Kemudian menurut Bapak Miftahul Choir, M.Pd selaku Wakil Kepala Sekolah mengatakan :

“Faktor pendukung dalam pelaksanaan kepemimpinan di sekolah antara lain adanya keteladanan pimpinan dalam menunjukkan kedisiplinan kerja, seperti datang tepat waktu dan melaksanakan tugas dengan tertib. Selain itu, keberadaan komunitas belajar yang dilaksanakan setiap hari Sabtu menjadi sarana bagi guru untuk berdiskusi dan berbagi pengalaman. Kegiatan pelatihan, *workshop*, serta sistem mentoring antara guru senior dan guru junior juga mendukung peningkatan kompetensi guru. Di samping itu, penerapan *reward* dan berbagai kegiatan kebersamaan antar guru turut memperkuat kerja sama dan kedisiplinan di lingkungan sekolah.” (Wawancara : 26 Februari 2026)

Selanjutnya peneliti mewawancarai ibu Asni, S.Pd., Gr, Ibu Karmila, S.Pd., Gr selaku guru, Bapak M. Yusuf, S.Kom selaku Staf Tata Usaha dan Bapak Akhmad Irzan selaku Security sebagai *informan*. Menurut ibu Asni, S.Pd., Gr mengatakan :

“Kepala Sekolah sudah memiliki komitmen dan visi yang jelas, menjadi pedoman bagi guru dalam bekerja. Hubungan interpersonal yang baik antara kepala sekolah, guru, dan staf menciptakan suasana kerja yang kondusif. Dukungan terhadap pengembangan profesional guru diberikan melalui pelatihan dan *workshop*, serta budaya kerja sama tim antar guru memudahkan pelaksanaan program sekolah. Selain itu, kepala sekolah melakukan supervisi dan evaluasi pembelajaran untuk memberikan masukan.” (Wawancara : 25 Februari 2026)

Kemudian menurut ibu Karmila, S.Pd., Gr mengatakan :

“Kepala Sekolah memiliki arah dan visi yang sudah jelas dalam meningkatkan kinerja guru sehingga menjadi pedoman pelaksanaan kegiatan di sekolah. Hubungan kerja antar kepala sekolah, guru, dan staf tergolong harmonis. Guru didukung dalam mengembangkan kompetensi melalui pelatihan dan kegiatan yang meningkatkan profesionalisme, kepala sekolah juga melaksanakan supervisi dan

evaluasi pembelajaran sebagai bentuk pengawasan dan pembinaan serta kerja sama tim antar guru telah terbentuk dengan baik sehingga memudahkan pelaksanaan program-program sekolah.” (Wawancara : 25 Februari 2026)

Selanjutnya menurut Bapak M. Yusuf, S.Kom selaku Staf Tata Usaha mengatakan :

“Adanya motivasi dan apresiasi dari kepala sekolah kepada guru dan staf, sikap kepala sekolah yang peduli dan terbuka terhadap permasalahan, serta pemberian kesempatan untuk mengembangkan kemampuan melalui pelatihan. Selain itu adanya, adanya pembinaan, koordinasi, serta kerja sama yang baik antara guru dan staf juga mendukung kelancaran kegiatan di sekolah.” (Wawancara : 25 Februari 2026)

Yang terakhir menurut Bapak Akhmad Irzan selaku security mengatakan :

“Kepala Sekolah sering memberikan motivasi kepada guru, staf dan petugas keamanan agar bekerja dengan disiplin dan penuh tanggung jawab. Selain itu, kepala sekolah juga menunjukkan sikap empati dengan bersedia mendengarkan kesulitan yang dialami oleh staf serta membantu mencari solusi atas permasalahan yang ada. Kepala sekolah juga memberikan kesempatan kepada petugas keamanan untuk mengembangkan kemampuan melalui arahan terkait tugas menjaga keamanan dan berkomunikasi dengan warga sekolah. Pembinaan yang dilakukan kepala sekolah melalui rapat maupun arahan langsung juga membantu meningkatkan kedisiplinan dan tanggung jawab dalam bekerja.” (Wawancara : 25 Februari 2026)

2. Faktor Penghambat

Berikut hasil wawancara peneliti dengan *key informant* dan *informant* tentang faktor penghambat Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri 027 Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda. Hal apa saja yang menjadi penghambat kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru ?

Berdasarkan data yang peneliti peroleh melalui hasil wawancara dengan Kepala Sekolah dan Wakil Kepala Sekolah, Bapak Aidil Fitriyansyah, S.Pd, M.M dan Bapak Miftahul Choir, M.Pd selaku *Key informant* mengatakan :

“Salah satu faktor penghambat yang dihadapi adalah kesiapan mental sebagian

guru dalam menghadapi perubahan. Beberapa guru masih terbiasa dengan pola kerja atau metode pembelajaran lama sehingga mengalami kesulitan ketika harus menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi, khususnya terkait perubahan kurikulum. Kondisi ini memerlukan waktu, pendekatan yang tepat, serta kesabaran dari kepala sekolah dalam memberikan arahan, bimbingan, dan motivasi agar para guru dapat lebih terbuka dan bersedia beradaptasi dengan perubahan yang ada.” (Wawancara : 26 Februari 2026)

Kemudian menurut Bapak Miftahul Choir, M.Pd selaku Wakil Kepala Sekolah mengatakan :

“Masih adanya sebagian guru yang kurang termotivasi dalam mengikuti kegiatan pengembangan diri. Selain itu, kesibukan tugas mengajar membuat waktu untuk meningkatkan kompetensi menjadi terbatas. Perbedaan pengalaman dan kemampuan antar guru juga menjadi tantangan dalam penerapan metode pembelajaran, serta tidak semua guru dapat langsung menerima inovasi dalam pembelajaran sehingga memerlukan proses penyesuaian.” (Wawancara : 26 Februari 2026)

Selanjutnya peneliti mewawancarai ibu Asni, S.Pd., Gr, Ibu Karmila, S.Pd., Gr selaku guru, Bapak M. Yusuf, S.Kom selaku Staf Tata Usaha dan Bapak Akhmad Irzan selaku Security sebagai *informant*.

Menurut ibu Asni, S.Pd., Gr mengatakan :

“Pertama, adanya konsistensi kepemimpinan transformasional kepala sekolah belum optimal diberbagai situasi. Kedua, beban kerja dan tugas administratif yang tinggi membatasi fokus pada pembinaan guru. Ketiga, partisipasi guru dalam program belum merata karena motivasi berbeda-beda. Keempat, sarana dan prasarana yang belum memadai menghambat inovasi pembelajaran dan yang terakhir, komunikasi antara kepala sekolah dan guru belum terlalu efektif sehingga informasi terkadang tidak tersampaikan secara merata.” (Wawancara : 25 Februari 2026)

Kemudian menurut Ibu Karmila, S.Pd., Gr mengatakan :

“Penerapan kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah belum sepenuhnya optimal, keterbatasan waktu kepala sekolah karena banyaknya tugas administratif serta keterlibatan dan motivasi guru yang masih bervariasi dalam mengikuti program pembinaan. Selain itu, kegiatan pembinaan belum tersusun secara sistematis dan berkelanjutan, komunikasi belum sepenuhnya efektif dan keterbatasan sarana serta prasarana juga memengaruhi pelaksanaan pembelajaran.” (Wawancara : 25 Februari 2026)

Selanjutnya menurut Bapak M. Yusuf, S.Kom selaku Staf Tata Usaha mengatakan :

“Adanya kendala dalam pekerjaan administrasi yang membutuhkan ketelitian serta penyesuaian terhadap sistem dan perkembangan teknologi. Selain itu, jika komunikasi dan koordinasi kurang berjalan dengan baik, tersebut dapat mempengaruhi kelancaran pekerjaan.” (Wawancara : 25 Februari 2026)

Yang terakhir menurut Bapak Akhmad Irzan selaku security mengatakan :

“Keterlibatan petugas keamanan yang masih terbatas pada kegiatan yang berkaitan dengan keamanan sekolah saja. Selain itu, komunikasi dan pembinaan dari kepala sekolah umumnya dilakukan melalui rapat atau arahan tertentu sehingga interaksi secara langsung dengan seluruh staf tidak selalu terjadi secara rutin. Dalam beberapa situasi, petugas keamanan juga masih menunggu arahan dari kepala sekolah. Hal tersebut dapat membuat penyelesaian terkadang memerlukan waktu lebih lama jika kepala sekolah tidak berada di tempat.” (Wawancara : 25 Februari 2026)

4.6 Pembahasan

Pada bagian ini, peneliti menyajikan dua data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi di lapangan. Data yang dikumpulkan berupa laporan dan informasi yang berkaitan dengan topik penelitian, dengan tujuan agar proses analisis dan penyajian hasil menjadi lebih mudah.

4.6.1 Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri 027 Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri 027 Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda memiliki peran yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang bersifat inspiratif dengan memberikan motivasi, arahan yang jelas, serta menjadi teladan bagi guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik. Melalui kepemimpinan tersebut, kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pemimpin administrasi sekolah,

tetapi juga sebagai motivator dan pembimbing bagi guru dalam meningkatkan kualitas.

Selain itu, kepala sekolah juga berupaya mendorong guru untuk terus mengembangkan kompetensi profesionalnya. Hal ini dilakukan melalui berbagai kegiatan seperti pelatihan, diskusi, komunitas belajar, serta pelaksanaan supervisi akademik secara berkala. Kegiatan-kegiatan tersebut memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam melaksanakan proses pembelajaran sehingga dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas pendidikan di sekolah.

Dalam penerapan kepemimpinan transformasional, kepala sekolah juga menunjukkan perhatian secara individual kepada guru. Perhatian tersebut diwujudkan melalui pemberian dukungan, penghargaan atas prestasi kerja guru, serta memberikan kesempatan kepada guru untuk berinovasi dalam melaksanakan proses pembelajaran. Sikap tersebut dapat meningkatkan rasa percaya diri guru serta menumbuhkan motivasi untuk bekerja lebih baik dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang kondusif juga menjadi salah satu dampak dari penerapan kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Dengan adanya komunikasi yang baik, kerja sama antar guru dan staf sekolah dapat terjalin dengan lebih harmonis. Hal ini membuat suasana kerja di sekolah menjadi lebih nyaman dan mendukung guru dalam melaksanakan tugas secara optimal.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat diketahui bahwa penerapan kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru. Guru menjadi lebih disiplin dalam melaksanakan tugas, lebih kreatif dalam mengelola proses pembelajaran, serta memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap tanggung jawabnya sebagai pendidik. Dengan demikian, kepemimpinan

transformatif kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri 027 Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda terbukti mampu meningkatkan kualitas kinerja guru serta mendukung tercapainya tujuan pendidikan di sekolah tersebut.

1. Inspiratif

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, aspek inspiratif merupakan salah satu bagian penting dalam kepemimpinan transformatif kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri 027 Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda. Sikap inspiratif dari seorang pemimpin dapat memberikan dorongan, semangat, serta menjadi teladan bagi guru dan staf dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan sekolah. Melalui sikap tersebut, kepala sekolah dapat menumbuhkan motivasi kerja, meningkatkan komitmen, serta menciptakan suasana kerja yang lebih positif dalam mencapai tujuan pendidikan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah berupaya memberikan motivasi kepada guru dan staf melalui berbagai cara. Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan memberikan apresiasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh guru dan staf. Bentuk apresiasi tersebut tidak hanya berupa penghargaan atas prestasi kerja, tetapi juga melalui pengakuan terhadap kontribusi yang diberikan dalam pelaksanaan tugas di sekolah. Pemberian apresiasi tersebut dapat menumbuhkan rasa dihargai sehingga guru dan staf merasa lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Selain itu, kepala sekolah juga memberikan kesempatan kepada guru dan staf untuk mengembangkan diri melalui berbagai kegiatan seperti pelatihan, diskusi, maupun kegiatan kebersamaan di lingkungan sekolah. Kegiatan pengembangan diri tersebut

bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru sehingga mereka mampu melaksanakan proses pembelajaran dengan lebih baik. Kesempatan untuk mengembangkan diri juga menjadi salah satu bentuk motivasi yang dapat meningkatkan semangat kerja guru.

Dalam memberikan motivasi kepada guru, kepala sekolah juga menekankan pentingnya keteladanan dalam bekerja. Keteladanan tersebut ditunjukkan melalui sikap disiplin, tanggung jawab, serta konsistensi dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Melalui contoh nyata tersebut, guru dan staf diharapkan dapat meniru sikap positif yang ditunjukkan oleh pimpinan sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan dan kinerja dalam melaksanakan tugas di sekolah.

Selain memberikan motivasi, kepala sekolah juga berupaya menginspirasi guru dalam meningkatkan kinerjanya melalui pemberian umpan balik yang positif terhadap hasil kerja yang telah dilakukan. Umpan balik tersebut diberikan sebagai bentuk penghargaan sekaligus dorongan agar guru terus meningkatkan kualitas kinerjanya. Di samping itu, setiap kegiatan yang dilaksanakan di sekolah juga diarahkan agar memiliki tujuan kerja yang jelas sehingga pelaksanaannya dapat berjalan secara lebih terarah dan efektif.

Upaya lain yang dilakukan untuk menginspirasi guru adalah dengan mendorong adanya kolaborasi antara kepala sekolah, guru, dan staf dalam melaksanakan berbagai program sekolah. Kerja sama yang baik antar anggota sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis serta mendukung tercapainya tujuan pendidikan secara bersama-sama. Selain itu, penerapan hasil pelatihan atau kegiatan pengembangan diri yang dilakukan oleh pimpinan juga menjadi contoh nyata yang

dapat mendorong guru untuk terus meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka.

Namun demikian, berdasarkan hasil penelitian juga diketahui bahwa motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah masih dirasakan belum sepenuhnya konsisten oleh seluruh guru dan staf. Meskipun kepala sekolah telah berupaya memberikan motivasi baik secara langsung maupun melalui arahan dalam kegiatan sekolah, beberapa pihak menilai bahwa upaya tersebut masih perlu ditingkatkan agar dampaknya dapat dirasakan secara lebih optimal dalam meningkatkan semangat kerja.

Dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah telah berupaya menerapkan aspek inspiratif dalam kepemimpinan transformasional melalui pemberian motivasi, apresiasi terhadap kinerja, kesempatan pengembangan diri, serta keteladanan dalam bekerja. Upaya tersebut memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru, meskipun masih diperlukan peningkatan dalam konsistensi pemberian motivasi agar dapat memberikan dampak yang lebih maksimal bagi seluruh guru dan staf di sekolah.

2. Empati

Empati merupakan salah satu karakter penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin dalam menerapkan kepemimpinan transformasional. Dalam konteks kepemimpinan kepala sekolah, empati berperan dalam membangun hubungan yang baik antara pimpinan dengan guru maupun staf sekolah. Sikap empati memungkinkan kepala sekolah untuk memahami kondisi kerja, kebutuhan, serta berbagai kendala yang dihadapi oleh guru dan staf dalam melaksanakan tugasnya. Dengan adanya pemahaman tersebut, kepala sekolah dapat memberikan dukungan yang tepat sehingga tercipta suasana kerja yang lebih nyaman dan kondusif.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Sekolah Dasar Negeri 027

Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda, diketahui bahwa kepala sekolah berupaya menunjukkan kepedulian terhadap kondisi guru dan staf melalui berbagai bentuk komunikasi dan interaksi dalam kegiatan sekolah. Salah satu cara yang dilakukan adalah dengan melaksanakan pertemuan rutin yang menjadi sarana untuk menyampaikan informasi sekaligus membahas berbagai permasalahan yang muncul dalam pelaksanaan kegiatan sekolah. Dalam kegiatan tersebut, guru dan staf diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat, saran, maupun kendala yang mereka hadapi selama menjalankan tugas.

Selain melalui forum pertemuan, pemahaman terhadap kondisi guru juga dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap kegiatan pembelajaran di kelas. Melalui kegiatan tersebut, pimpinan sekolah dapat mengetahui secara langsung situasi yang dihadapi oleh guru dalam proses pembelajaran. Dengan memahami kondisi tersebut, kepala sekolah dapat memberikan dukungan yang diperlukan agar kegiatan belajar mengajar dapat berjalan dengan lebih baik.

Upaya lain yang dilakukan dalam menunjukkan sikap empati adalah dengan menyediakan ruang bagi guru untuk saling berdiskusi dan berbagi pengalaman melalui kegiatan komunitas belajar. Kegiatan ini menjadi wadah bagi guru untuk menyampaikan berbagai pengalaman, kendala, maupun ide yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas di sekolah. Melalui diskusi tersebut, guru tidak hanya mendapatkan solusi dari pimpinan sekolah, tetapi juga memperoleh dukungan dari rekan kerja sehingga tercipta suasana kerja yang lebih kolaboratif.

Dalam menghadapi berbagai permasalahan yang muncul dalam pekerjaan, kepala sekolah juga menunjukkan sikap terbuka terhadap guru dan staf. Permasalahan yang

dihadapi biasanya diselesaikan melalui komunikasi secara langsung dengan pihak yang bersangkutan. Pendekatan tersebut dilakukan untuk mengetahui penyebab permasalahan secara lebih jelas sehingga solusi yang diberikan dapat membantu memperbaiki situasi kerja tanpa menimbulkan kesalahpahaman.

Selain memberikan solusi terhadap permasalahan yang terjadi, kepala sekolah juga berupaya membantu guru meningkatkan kemampuannya melalui berbagai kegiatan yang dapat mendukung pengembangan kompetensi. Pemberian tugas tertentu maupun kesempatan mengikuti kegiatan pengembangan diri menjadi salah satu cara untuk mendorong guru agar lebih percaya diri dan mampu meningkatkan kualitas kinerjanya.

Meskipun demikian, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa sikap empati yang ditunjukkan oleh kepala sekolah masih dapat ditingkatkan, terutama dalam hal kecepatan merespons permasalahan serta pemberian solusi yang lebih spesifik sesuai dengan kebutuhan individu. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun hubungan kerja antara pimpinan sekolah dengan guru dan staf sudah terjalin dengan cukup baik, upaya untuk memahami kondisi setiap individu secara lebih mendalam masih perlu terus dikembangkan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penerapan aspek empati dalam kepemimpinan transformasional kepala sekolah telah memberikan kontribusi positif terhadap terciptanya hubungan kerja yang baik di lingkungan sekolah. Melalui sikap terbuka, komunikasi yang baik, serta kesediaan untuk mendengarkan dan membantu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi oleh guru dan staf, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis sehingga mendukung peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

3. Pemberdayaan

Pemberdayaan merupakan salah satu aspek penting dalam kepemimpinan transformasional karena berkaitan dengan upaya pemimpin dalam memberikan kesempatan, kepercayaan, serta dukungan kepada guru dan staf untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki. Melalui pemberdayaan yang baik, guru dan staf dapat lebih aktif berpartisipasi dalam kegiatan sekolah serta memiliki tanggung jawab yang lebih besar dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan hasil penelitian di Sekolah Dasar Negeri 027 Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda, diketahui bahwa kepala sekolah telah berupaya memberdayakan guru melalui berbagai kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi profesional. Upaya tersebut dilakukan dengan menyelenggarakan kegiatan seperti *workshop*, komunitas belajar, serta mendorong guru untuk mengikuti seminar atau pelatihan. Melalui kegiatan tersebut, guru diberikan kesempatan untuk saling berbagi pengalaman, berdiskusi, serta mengembangkan metode pembelajaran yang lebih inovatif.

Selain itu, pemberdayaan juga terlihat dari keterlibatan guru dan staf dalam berbagai kegiatan serta proses pengambilan keputusan di sekolah. Keputusan yang berkaitan dengan program atau kegiatan sekolah umumnya dibahas melalui rapat bersama sehingga setiap pihak memiliki kesempatan untuk memberikan pendapat dan masukan. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah tidak mengambil keputusan secara sepihak, melainkan mengutamakan musyawarah dalam menentukan kebijakan.

Namun demikian, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan keterlibatan dalam kegiatan sekolah masih belum dirasakan secara merata oleh seluruh guru dan staf. Oleh karena itu, upaya pemberdayaan masih perlu ditingkatkan agar seluruh warga sekolah dapat memperoleh kesempatan yang sama dalam mengembangkan potensi serta berpartisipasi secara aktif dalam kegiatan sekolah.

4. Pembinaan

Pembinaan merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kemampuan serta kinerja guru dan staf dalam melaksanakan tugasnya. Melalui pembinaan, kepala sekolah dapat memberikan arahan, bimbingan, serta dukungan agar guru dan staf mampu bekerja secara lebih efektif dan profesional.

Berdasarkan hasil penelitian di Sekolah Dasar Negeri 027 Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda, pembinaan yang dilakukan kepala sekolah terlihat melalui berbagai kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru. Kegiatan tersebut antara lain berupa pelatihan, *workshop*, rapat evaluasi, serta kegiatan komunitas belajar yang dilaksanakan secara rutin. Melalui kegiatan tersebut, guru memiliki kesempatan untuk berdiskusi, berbagi pengalaman, serta meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Selain melalui kegiatan pengembangan kompetensi, pembinaan juga dilakukan dengan memberikan arahan secara langsung kepada guru dan staf dalam menjalankan tugas. Arahan tersebut biasanya diberikan dalam rapat, kegiatan evaluasi, maupun melalui komunikasi secara langsung ketika terdapat kendala dalam pekerjaan. Hal ini bertujuan agar setiap guru dan staf dapat memahami tugasnya dengan baik serta mampu

memperbaiki kekurangan yang ada.

Namun demikian, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kegiatan pembinaan yang dilakukan masih perlu ditingkatkan, terutama dalam hal pelaksanaan yang lebih rutin, terencana, dan berkelanjutan. Dengan pembinaan yang lebih terstruktur, diharapkan peningkatan kinerja guru dan staf dapat tercapai secara lebih optimal serta mampu mendukung tercapainya tujuan pendidikan di sekolah.

5. Kepemimpinan Yang Teladan

Kepemimpinan yang teladan merupakan salah satu aspek penting dalam kepemimpinan transformasional karena pemimpin tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga menunjukkan contoh perilaku yang dapat ditiru oleh guru dan staf. Keteladanan kepala sekolah dapat terlihat melalui sikap disiplin, tanggung jawab, serta komitmen dalam menjalankan tugas di lingkungan sekolah.

Berdasarkan hasil penelitian di Sekolah Dasar Negeri 027 Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda, kepala sekolah telah berupaya menunjukkan sikap keteladanan dalam memimpin. Hal tersebut tercermin dari kedisiplinan dalam menjalankan tugas, seperti datang tepat waktu, mematuhi aturan sekolah, serta melaksanakan tanggung jawab secara profesional. Sikap tersebut menjadi contoh bagi guru dan staf dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

Selain itu, keteladanan juga terlihat dari cara kepala sekolah berkomunikasi dan berinteraksi dengan warga sekolah. Kepala sekolah berusaha menjaga hubungan kerja yang baik dengan bersikap ramah, menghargai pekerjaan orang lain, serta memberikan arahan secara bijaksana ketika terdapat permasalahan. Pendekatan tersebut dapat menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis dan saling menghargai.

Namun demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun sikap keteladanan sudah terlihat, konsistensinya masih perlu terus ditingkatkan. Dengan keteladanan yang lebih konsisten, diharapkan kepala sekolah dapat memberikan pengaruh yang lebih kuat dalam membentuk budaya kerja yang disiplin, bertanggung jawab, serta mendukung peningkatan kinerja guru dan staf di sekolah.

6. Fokus Pada Pembelajaran Dan Perbaikan

Fokus pada pembelajaran dan perbaikan merupakan salah satu peran penting kepala sekolah dalam memastikan bahwa proses pembelajaran di sekolah berjalan dengan baik serta terus mengalami peningkatan kualitas. Dalam kepemimpinan transformasional, kepala sekolah tidak hanya mengelola administrasi sekolah, tetapi juga aktif memantau pelaksanaan pembelajaran serta melakukan evaluasi terhadap berbagai kegiatan yang berkaitan dengan proses pendidikan.

Berdasarkan hasil penelitian di Sekolah Dasar Negeri 027 Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda, kepala sekolah telah melakukan berbagai upaya untuk memastikan proses pembelajaran berjalan dengan baik. Salah satu upaya yang dilakukan adalah melalui kegiatan supervisi pembelajaran yang dilaksanakan secara berkala. Kegiatan ini bertujuan untuk mengamati secara langsung proses pembelajaran di kelas serta mengetahui berbagai kendala yang dihadapi oleh guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Selain itu, pemantauan juga dilakukan melalui observasi kelas serta pemanfaatan platform pendukung pembelajaran sebagai bagian dari upaya meningkatkan kualitas kinerja guru.

Selain melakukan pengawasan terhadap proses pembelajaran, kepala sekolah juga berupaya melakukan perbaikan terhadap berbagai kekurangan yang ditemukan. Upaya perbaikan tersebut dilakukan melalui kegiatan pengembangan kompetensi guru seperti workshop, kegiatan komunitas belajar, serta diskusi bersama antar guru. Melalui kegiatan tersebut, guru dapat saling berbagi pengalaman, memperbaiki metode pembelajaran, serta meningkatkan kemampuan profesionalnya secara berkelanjutan. Meskipun demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa perhatian kepala sekolah terhadap proses pembelajaran sudah cukup baik, namun masih perlu ditingkatkan terutama dalam hal intensitas pemantauan di kelas serta pemberian masukan yang lebih spesifik kepada guru. Dengan pengawasan yang lebih optimal serta evaluasi yang berkelanjutan, diharapkan proses pembelajaran di sekolah dapat berjalan lebih efektif dan mampu meningkatkan kinerja guru serta kualitas hasil belajar peserta didik.

7. Berorientasi Pada Tim

Berorientasi pada tim merupakan salah satu karakteristik penting dalam kepemimpinan transformasional, di mana seorang pemimpin mampu membangun kerja sama yang solid antara guru, staf, serta seluruh warga sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan secara bersama. Dalam konteks sekolah, kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan komunikasi, serta mendorong kolaborasi antar individu agar setiap program sekolah dapat berjalan dengan baik. Kerja sama tim yang kuat juga dapat menumbuhkan rasa kebersamaan, meningkatkan tanggung jawab kolektif, serta mendukung peningkatan kinerja guru dan staf dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan hasil penelitian di Sekolah Dasar Negeri 027 Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda, kepala sekolah telah menunjukkan upaya dalam membangun kerja sama tim di lingkungan sekolah. Hal ini dilakukan melalui berbagai kegiatan yang melibatkan seluruh warga sekolah, seperti pertemuan rutin antar guru untuk berbagi ide dan pengalaman, pembentukan tim kerja dalam pelaksanaan program tertentu, serta kegiatan kolaboratif yang bertujuan untuk mencapai tujuan sekolah secara bersama. Selain itu, kepala sekolah juga berusaha menciptakan komunikasi yang terbuka serta memberikan apresiasi terhadap kontribusi yang diberikan oleh guru dan staf sehingga dapat meningkatkan rasa saling percaya di lingkungan sekolah.

Upaya membangun kerja sama juga diperkuat melalui berbagai kegiatan kebersamaan yang dilaksanakan di sekolah. Kegiatan tersebut antara lain aktivitas kebugaran seperti jalan sehat dan senam bersama, kegiatan keagamaan pada bulan Ramadan seperti tadarus Al-Qur'an dan buka puasa bersama, serta kegiatan peringatan Hari Kemerdekaan yang diisi dengan berbagai perlombaan. Selain itu, kegiatan komunitas belajar yang dilaksanakan secara rutin juga menjadi sarana bagi guru untuk berdiskusi, berbagi pengalaman, serta memperkuat hubungan kerja sama antar sesama guru.

Hasil wawancara dengan para informan menunjukkan bahwa secara umum kerja sama antara guru, staf, dan tenaga kependidikan lainnya di sekolah telah terjalin dengan cukup baik. Guru, staf tata usaha, maupun petugas lainnya menilai bahwa koordinasi dalam pelaksanaan kegiatan sekolah berjalan cukup efektif karena adanya komunikasi serta kegiatan bersama yang melibatkan semua pihak. Peran kepala sekolah juga dinilai cukup penting dalam membangun kerja sama tersebut, terutama melalui rapat

koordinasi serta berbagai kegiatan yang melibatkan seluruh warga sekolah.

Namun demikian, beberapa informan menyampaikan bahwa komunikasi dan koordinasi antar anggota tim masih perlu ditingkatkan agar kerja sama yang terjalin dapat berjalan lebih optimal. Peningkatan komunikasi yang lebih intensif diharapkan dapat memperkuat hubungan kerja antar guru dan staf serta meminimalkan kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah telah berupaya menerapkan aspek berorientasi pada tim dalam kepemimpinan transformasional melalui berbagai kegiatan yang mendorong kerja sama, kebersamaan, serta komunikasi antar warga sekolah. Meskipun kerja sama tersebut telah berjalan dengan cukup baik, peningkatan koordinasi dan komunikasi masih diperlukan agar kerja tim di lingkungan sekolah dapat menjadi lebih efektif dalam mendukung peningkatan kinerja guru serta pencapaian tujuan pendidikan di sekolah

4.6.2 Faktor Pendukung Dan Faktor Penghambat Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Pelaksanaan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat mendukung maupun menghambat upaya peningkatan kinerja guru. Faktor-faktor tersebut berasal dari lingkungan internal sekolah serta kondisi sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Berdasarkan hasil penelitian di Sekolah Dasar Negeri 027 Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda, terdapat beberapa faktor pendukung. Faktor-faktor tersebut membantu kepala sekolah dalam mengarahkan, memotivasi, serta meningkatkan kompetensi guru dalam melaksanakan tugasnya. Namun demikian, terdapat pula beberapa faktor penghambat, seperti komunikasi dan koordinasi yang belum sepenuhnya optimal

serta perbedaan karakter, kemampuan, dan pengalaman guru. Kondisi tersebut menjadi tantangan bagi kepala sekolah dalam membina dan mengarahkan guru agar memiliki kinerja yang merata. Dengan demikian, keberhasilan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dipengaruhi oleh adanya faktor pendukung dan faktor penghambat. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu memaksimalkan faktor pendukung serta mengatasi berbagai hambatan agar peningkatan kinerja guru dapat tercapai secara optimal.

4.3.2.1 Faktor Pendukung

Faktor pendukung kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 027 Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda dapat dilihat dari beberapa aspek. Salah satu faktor pendukung utama adalah kualifikasi pendidikan guru yang telah memadai. Seluruh guru di sekolah tersebut telah memiliki kualifikasi pendidikan minimal Strata 1 (S1), sehingga memiliki dasar kompetensi akademik yang cukup dalam melaksanakan tugas pembelajaran secara profesional. Selain itu, sebagian besar guru juga telah memiliki kemampuan dalam menggunakan teknologi informasi (IT). Kemampuan ini membantu guru dalam memanfaatkan media pembelajaran berbasis teknologi sehingga proses pembelajaran dapat berlangsung lebih efektif dan menarik bagi peserta didik.

Faktor pendukung lainnya adalah keteladanan kepala sekolah dalam menunjukkan kedisiplinan kerja. Kepala sekolah memberikan contoh yang baik kepada guru dan staf dengan datang tepat waktu serta melaksanakan tugas dengan tertib. Keteladanan tersebut secara tidak langsung memberikan motivasi kepada guru dan staf untuk menanamkan sikap disiplin dalam melaksanakan tanggung jawabnya di sekolah.

Selain itu, adanya komunitas belajar guru yang dilaksanakan setiap hari Sabtu juga menjadi salah satu faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja guru. Melalui kegiatan tersebut, para guru memiliki kesempatan untuk berdiskusi, bertukar pengalaman, serta berbagi solusi terkait permasalahan yang dihadapi dalam proses pembelajaran. Kegiatan ini juga didukung dengan pelaksanaan berbagai pelatihan dan workshop yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi profesional guru. Dengan adanya kesinambungan kegiatan tersebut, guru menjadi lebih termotivasi untuk terus mengembangkan diri dan berinovasi dalam pembelajaran. Hal ini pada akhirnya berdampak positif terhadap kualitas proses belajar mengajar serta peningkatan hasil belajar peserta didik.

Peningkatan kinerja guru juga didukung oleh penerapan sistem mentoring antara guru senior dan guru junior. Melalui sistem ini, guru yang lebih berpengalaman dapat membimbing guru yang lebih baru dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Selain itu, penerapan *reward* dan kegiatan kebersamaan antar guru juga menjadi faktor yang mendukung terciptanya motivasi kerja serta memperkuat hubungan kerja yang harmonis di lingkungan sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah juga didukung oleh adanya visi dan komitmen yang jelas dalam meningkatkan kinerja guru. Visi tersebut menjadi pedoman bagi guru dalam melaksanakan berbagai kegiatan di sekolah sehingga program-program yang dijalankan dapat berjalan secara terarah. Hubungan interpersonal yang baik antara kepala sekolah, guru, dan staf juga menciptakan suasana kerja yang kondusif serta memperkuat kerja sama dalam melaksanakan kegiatan sekolah.

Di samping itu, kepala sekolah juga secara rutin melaksanakan supervisi dan evaluasi pembelajaran sebagai bentuk pengawasan sekaligus pembinaan kepada guru. Kegiatan ini bertujuan untuk memberikan masukan serta membantu guru dalam meningkatkan kualitas proses pembelajaran di kelas.

Faktor pendukung lainnya adalah adanya motivasi dan apresiasi yang diberikan oleh kepala sekolah kepada guru dan staf. Sikap kepala sekolah yang peduli dan terbuka terhadap berbagai permasalahan yang dihadapi oleh guru maupun staf turut menciptakan lingkungan kerja yang positif. Selain itu, adanya pembinaan, koordinasi, serta kerja sama yang baik antara guru, staf tata usaha, dan petugas keamanan juga membantu kelancaran pelaksanaan kegiatan di sekolah.

Terakhir, sikap empati kepala sekolah dalam mendengarkan kesulitan yang dialami oleh staf serta kesediaannya untuk membantu mencari solusi atas permasalahan yang ada juga menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja di lingkungan sekolah. Kepala sekolah juga memberikan kesempatan kepada seluruh warga sekolah, termasuk petugas keamanan, untuk mengembangkan kemampuan melalui arahan dan pembinaan yang diberikan secara langsung maupun melalui rapat. Dengan adanya berbagai faktor pendukung tersebut, kepemimpinan kepala sekolah dapat berjalan secara efektif dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah.

4.3.2.2 Faktor Penghambat

Faktor penghambat kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri 027 Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda pada dasarnya bukan merupakan kondisi yang sepenuhnya bertentangan dengan faktor pendukung, melainkan lebih pada aspek-aspek yang pelaksanaannya belum optimal.

Salah satu hambatan yang ditemukan adalah kesiapan sebagian guru dalam menghadapi perubahan, khususnya dalam menyesuaikan diri dengan inovasi pembelajaran dan perubahan kurikulum. Kondisi tersebut menyebabkan proses adaptasi terhadap inovasi pembelajaran memerlukan waktu, bimbingan serta pendekatan yang tepat dari kepala sekolah.

Selain itu, motivasi guru dalam mengikuti kegiatan pengembangan masih menunjukkan variasi. Meskipun sekolah telah menyediakan berbagai program pelatihan dan *workshop*, tidak seluruh guru dapat berpartisipasi secara maksimal karena adanya perbedaan kesiapan individu serta keterbatasan waktu akibat beban kerja yang cukup tinggi. Beban administratif yang dihadapi guru dan kepala sekolah menjadi salah satu faktor yang membatasi optimalisasi pembinaan dan supervisi secara intensif.

Perbedaan latar belakang pengalaman dan kompetensi antar guru turut mempengaruhi kecepatan dalam mengadopsi pembelajaran yang inovatif. Hal ini menyebabkan implementasi program tidak selalu berjalan seragam dan membutuhkan strategi pembinaan yang lebih adaptif. Di sisi lain, komunikasi dan koordinasi dalam beberapa situasi masih perlu ditingkatkan agar informasi dapat tersampaikan secara lebih merata dan efektif kepada seluruh warga sekolah.

Keterbatasan sarana dan prasarana juga menjadi faktor yang mempengaruhi pengembangan inovasi pembelajaran. Fasilitas yang belum sepenuhnya memadai menyebabkan guru belum dapat mengoptimalkan penggunaan media pembelajaran berbasis teknologi secara maksimal. Selain itu dalam bidang administrasi, tuntutan terhadap ketelitian serta penyesuaian terhadap sistem dan perkembangan teknologi

menjadi tantangan tersendiri bagi tenaga kependidikan.

Selanjutnya, keterlibatan tenaga kependidikan non-guru dalam mendukung program sekolah masih belum sepenuhnya optimal, karena sebagian besar masih berfokus pada tugas pokok masing-masing. Hal ini berdampak pada proses koordinasi yang dalam beberapa situasi masih memerlukan waktu lebih lama terutama ketika membutuhkan arahan langsung dari kepala sekolah.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 027 Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepala sekolah telah menunjukkan sikap inspiratif dalam memimpin dengan memberikan motivasi, arahan, serta dorongan kepada guru dan staf dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di sekolah.
2. Kepala sekolah menunjukkan sikap empati dengan memahami kondisi serta kebutuhan guru dan staf di sekolah.
3. Kepala sekolah telah berupaya memberdayakan guru dengan memberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan potensi yang dimiliki.
4. Kepala sekolah melaksanakan pembinaan kepada guru melalui kegiatan supervisi, evaluasi, serta pemberian arahan dalam proses pembelajaran.
5. Kepala sekolah telah menunjukkan sikap keteladanan melalui kedisiplinan, tanggung jawab, serta komitmen dalam menjalankan tugas di sekolah.
6. Kepala sekolah menunjukkan perhatian yang besar terhadap proses pembelajaran dengan melakukan pengawasan serta evaluasi secara berkala.
7. Kepala sekolah berupaya membangun kerja sama yang baik antara guru dan staf melalui kegiatan pertemuan rutin, diskusi bersama, serta pembentukan tim kerja dalam berbagai kegiatan sekolah.
8. Dalam pelaksanaan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam

meningkatkan kinerja guru terdapat beberapa faktor pendukung, seperti adanya kerja sama yang baik antara kepala sekolah dan guru, motivasi serta komitmen guru dalam melaksanakan tugas, serta lingkungan sekolah yang cukup kondusif.

Meskipun masih terdapat beberapa kendala dalam pelaksanaannya, faktor pendukung yang ada mampu membantu mengoptimalkan peran kepemimpinan tersebut. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional kepala sekolah disekolah tersebut sudah mengarah pada kepemimpinan transformasional guna meningkatkan kinerja guru SDN 027 Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 027 Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda serta memperhatikan faktor pendukung dan faktor penghambat yang ditemukan di lapangan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kepala Sekolah diharapkan dapat terus meningkatkan penerapan kepemimpinan transformasional, khususnya dalam memberikan motivasi, pembinaan, dan pemberdayaan kepada guru secara berkelanjutan.
2. Guru diharapkan dapat terus meningkatkan kinerja dan profesionalismenya dalam melaksanakan tugas sebagai tenaga pendidik.
3. Pihak sekolah diharapkan dapat memberikan dukungan yang lebih optimal terhadap peningkatan kinerja guru, baik melalui penyediaan sarana dan prasarana yang memadai, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta memperkuat kerja sama antar seluruh warga sekolah agar proses pembelajaran dapat berjalan secara efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

ANDI PRASTOWO, (2016), Panduan Kreatif Membuat Bahan Ajar Inovatif, Yogyakarta: DIVA Press.

BERNARD M. BASS, (1985). Leadership and Performance Beyond Expectation. Free Press.

BERNARD M. BASS, & Avolio, B.J.(2000). MLQ: Multifactor Leadership Questionary(2nd edition). Sage.

DASEP BAYU AHYAR, DKK. (2021), Model-Model Pembelajaran, Google Buku, Pradina Pustaka, 25 September

EKO MURDIYANTO, (2020). Metode Penelitian Kualitatis (Sistematika Penelitian Kualitatif), In Bandung: Rosda Karya.

ELIZABETH O'LEARY, (2001). Kepemimpinan. Edisi Pertama. Jakarta.

HUSAINI USMAN DAN PURNOMO SETIADY, (2011), Metodologi Penelitian Sosial, Jakarta : PT Bumi Aksara.

IRFAN FAHMI, (2016), Perilaku Organisasi, Cetakan Ketiga, Bandung: Alfabeta
HARDANI, DKK (2020) Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif, Yogyakarta: CV, Pustaka Ilmu Grup

LEXY J. MOLEONG, (2016), Metodologi Penelitian Kualitatif, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

MASYHURI DAN M. ZAINUDDIN, (2011), Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dan Aplikatif, Bandung : Refika Aditama.

MORISSAN, (2017), Manajemen Public Relations: Strategi Menjadi Humas Profesional, Jakarta: Prenada MediaGroup.

PUSPARANI, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian

Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). Jurnal Ilmu Manajemen Terapan , 2 (4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>.

R. KEMPA, (2015), Kepemimpinan Kepala Sekolah Studi Tentang Hubungan Perilaku Kepemimpinan, Keterampilan Manajerial, Manajemen Konflik, Daya Tahan Stres Dengan Kinerja Guru, Yogyakarta: Ombak

R. RUSLAN, (2016), Manajemen Public Relations & Media Komunikasi, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Simanjuntak, P. J. (2005). Manajemen dan Evaluasi Kinerja. In FE UI.

SUGIYONO, (2015), Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods), Bandung: Alfabeta.

SUGIYONO, (2019), Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Bandung: CV Alfabeta.

SURIAGIRI, (2020), Kepemimpinan Transformasional. Lhokseumawe: CV. Radja Publika.

TERRY, G.R. DAN RUE, L.W. (1993), Dasar- Dasar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.

WIRATNA SUJARWENI, (2014), Metodologi Penelitian, Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

YANUAR IKBAR, (2014), Metodologi dan Teori Hubungan Internasional, Bandung.

ZAINUDDIN IBA & ADITYA WARDHANA, (2024), Landasan Teori, Kerangka Pemikiran, Penelitian Terdahulu, & Hipotesis.

ZAINUDDIN IBA & ADITYA WARDHANA, (2024), Teknik Pengumpulan Data Penelitian.

JURNAL

APRILIYANTO, ERWIN, ET AL. (2024) "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah

terhadap Pengelolaan Sarana dan Prasarana di Upt Smk Negeri 5 Wajo." *Jurnal Guru Kita*, vol. 8, no. 4, 1 Sep. , pp. 653-660, <https://doi:10.24114/jgk.v8i4.59210>.

HARSOYO, R. (2022). Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Tenggara* , 3 (2), 247-262. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v3i2.112>

Kefi, Y., & Rosnelli, R. (2024). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Implementasi Kurikulum Merdeka di SMA Deli Murni Bandar Baru. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*, 4(1), 27–34. <https://doi.org/10.30872/jimpian.v4i1.2919>

M., & JAMRIZAL, J. (2023). Konsep Kepemimpinan: Pengertian, Peran, Urgensi dan Profil Kepemimpinan. *Jurnal Pendidikan Tambusai* , 7 (1), 2070– 2076. <https://doi.org/10.31004/jptam.v7i1.5525>

MAHARDHANI, A. (2016). Kepemimpinan Ideal Kepala Sekolah. *Jurnal Dimensi Pendidikan dan Pembelajaran*, 3(2), 1-4.

SEDARMAYANTI. (2017). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja. In *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*.

SHALAHUDDIN, (2015). "Karakteristik Kepemimpinan Transformasional." *Al-Fikrah: Jurnal Kependidikan Islam IAIN Sulthan Thaha Saifuddin*, vol. 6.

SIDIQ, U., & CHOIRI, M. (2019). Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan. In *CV Nata Karya* (Vol. 53, Issue 9). Nata Karya. <https://repository.iainponorogo.ac.id/484/1/METODE%20PENELITIAN%20 KUALITATIF%20DI%20BIDANG%20PENDIDIKAN.pdf>.

SoVACOOOL, B. K., ISKANDAROVA, M., & HALL, J. (2023). Industrializing theories: A thematic analysis of conceptual frameworks and typologies for industrial sociotechnical change in a low-carbon future. *Energy Research & Social Science*, 97, 102954. <https://doi.org/10.1016/j.erss.2023.102954>.

DOKUMEN

UNDANG-UNDANG NOMOR 20 TAHUN 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang (UU) Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

UNDANG-UNDANG NOMOR 14 TAHUN 2005 tentang Guru dan Dosen, Undang-Undang (UU) Nomor 14 Tahun 2003 tentang Guru dan Dosen

PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 19 TAHUN 2005 (2005), Tentang Standar Nasional Pendidikan.

PERATURAN MENTERI PENDIDIKAN NASIONAL NOMOR 13 TAHUN 2007 (2007), Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.

PERATURAN MENTERI PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI NOMOR 40 TAHUN 2021 (2021), Tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah.

PERATURAN DAERAH KOTA SAMARINDA NOMOR 64 TAHUN 2013 (2013), Tentang Penyelenggaraan Pendidikan.

PERATURAN WALI KOTA SAMARINDA NOMOR 64 TAHUN 2023 (2023), Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Inklusif Pada Satuan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Dasar.

WEBSITE

KEMENKO PMK. (2020). Membangun SDM Indonesia membangun sinergitas.

Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan.
<https://www.kemenkopmk.go.id/membangun-sdm-indonesia-membangun-sinergitas#:~:text=Peningkatan%20kapasitas%20dan%20kualitas%20suatu,di%20seluruh%20pelosok%20tanah%20air>. Akses 12 Oktober 2025

LSPR. (2025). Mengenal KONSEP Kepemimpinan transformasional - LSPR. LSPR.AC.ID. <https://www.lspr.ac.id/mengenal-konsep-kepemimpinan-transformasional/>. Akses 14 Oktober 2025

LSPR NEWS. (2023, September 30). Kepemimpinan: Teori, Tujuan Dan fungsi

Menjadi Pemimpin. LSPR. <https://www.lspr.ac.id/tujuan-fungsi-kepemimpinan/> Akses 14 Oktober 2025.

NURHASANAH, A. (2024, August 19). Definisi konsepsional Menurut Iskandar. RedaSamudera.id. <https://redasamudera.id/definisi-konsepsional-menurut-iskandar/> . Akses 16 Desember 2025

RISMEL. (2023). Jenis kepemimpinan modern Dan Mode. Desa Tepus. [https://desatepus.gunungkidulkab.go.id/first/artikel/2874-JenisKepemimpinan-Modern-Dan-Model-Kepemimpinan-Weberian](https://desatepus.gunungkidulkab.go.id/first/artikel/2874-Jenis-Kepemimpinan-Modern-Dan-Model-Kepemimpinan-Weberian). Akses 20 Desember 2025

SAMPOERNA UNIVERSITY. (2025). Pengertian teori Kepemimpinan, Tujuan, Fungsi Dan Aspek. Sampoerna University - Detail. <https://www.sampoernauniversity.ac.id/news/pengertian-teori-kepemimpinan-tujuan-fungsi-dan-aspek> 25 November 2025

LAMPIRAN

Lampiran 1 (Penunjukkan Pembimbing Skripsi)



UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
AKREDITASI BAIK

SK PENDIRIAN MENDIKBUD NO:0395/0/1986 TANGGAL 23 MEI 1986
SK BAN-PT NO: 4616/SK/BAN-PT/AK-PNB/S/VIII/2022 TANGGAL 19 JULI 2022

Samarinda, 02 April 2026

Nomor : 158/UWGM-FISIP/AK/IV/2026
Lamp. : 1 (satu) berkas
Perihal : **Penunjukan Sebagai Pembimbing Skripsi**

Kepada Yth. :
Shorea Helminasari, S.IP., M.A
Dosen FISIP UWGM Samarinda
Di-

Tempat

Dengan ini memberitahukan bahwa mahasiswa dengan data sebagai berikut :

Nama : Widiana Elvi Salenda
NPM : 2163201020
Program Studi : Administrasi Publik

Telah mengajukan judul proposal kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dan menunjuk Bapak/Ibu :

1. **Shorea Helminasari, S.IP., M.A** (Sebagai Pembimbing I)
2. **Trisna Waty Riza Eryani, S.Sos., M.Si** (Sebagai Pembimbing II)

untuk dapat membimbing penulisan Skripsi Mahasiswa tersebut di atas. Judul tersebut telah disetujui oleh Program Studi dengan matrik penelitian dan kartu konsultasi terlampir.

Judul Skripsi :

"Analisis Studi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri (SDN) 027 Kecamatan Samarinda Ulu"

Bimbingan skripsi ini diharapkan selesai dalam waktu 6 (enam) bulan setelah pemberitahuan surat penunjukan pembimbing skripsi ini.

Apabila selama proses bimbingan terjadi perubahan terkait dengan skripsi tersebut, mohon segera melaporkan kepada Program Studi.

Demikian, atas kesediaan dan kerjasama yang baik disampaikan terima kasih.

Ka. Prodi Administrasi Publik,


Ahmad Yanti S. Sos., M. Si
NIK 2620-087-279

Telp : (0541) 4121117
Fax : (0541) 736572
Email : info@uwgm.ac.id
Website : uwgm.ac.id

*Kampus Inspirasi
Kampus Berjaya Prestasi!*

Kampus Biru UWGM
Rektorat – Gedung B
Jl. K.H. Wahid Hasyim, No 28 Rt.08
Samarinda 73119

Lampiran 2 (Penunjukan Pembimbing Skripsi)



UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
AKREDITASI BAIK

SK PENDIRIAN MENDIKBUD NO:0395/0/1986 TANGGAL 23 MEI 1986
SK BAN-PT NO: 4616/SK/BAN-PT/AK-PNB/S/VIII/2022 TANGGAL 19 JULI 2022

Samarinda, 02 April 2026

Nomor : 158/UWGM-FISIP/AK/IV/2026
Lamp. : 1 (satu) berkas
Perihal : Penunjukan Sebagai Pembimbing Skripsi

Kepada Yth. :
Trisna Waty Riza Eryani, S.Sos., M.Si
Dosen FISIP UWGM Samarinda
Di-
Tempat

Dengan ini memberitahukan bahwa mahasiswa dengan data sebagai berikut :

Nama : Widiana Elvi Salenda
NPM : 2163201020
Program Studi : Administrasi Publik

Telah mengajukan judul proposal kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dan menunjuk Bapak/Ibu :

1. Shorea Helminasari, S.IP., M.A (Sebagai Pembimbing I)
2. Trisna Waty Riza Eryani, S.Sos., M.Si (Sebagai Pembimbing II)

untuk dapat membimbing penulisan Skripsi Mahasiswa tersebut di atas. Judul tersebut telah disetujui oleh Program Studi dengan matrik penelitian dan kartu konsultasi terlampir.

Judul Skripsi :
"Analisis Studi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri (SDN) 027 Kecamatan Samarinda Ulu"

Bimbingan skripsi ini diharapkan selesai dalam waktu 6 (enam) bulan setelah pemberitahuan surat penunjukan pembimbing skripsi ini.
Apabila selama proses bimbingan terjadi perubahan terkait dengan skripsi tersebut, mohon segera melaporkan kepada Program Studi.

Demikian, atas kesediaan dan kerjasama yang baik disampaikan terima kasih.

Ka. Prodi Administrasi Publik,

Ahmad Yami, S.Sos., M.Si
NIK 2020-087279

Telp : (0541)4121117
Fax : (0541)736572
Email : ualgera@uwgm.ac.id
website : uwgm.ac.id

Kampus Inspirasi
Kampus Berjaya Prestasi

Kampus Biru UWGM
Rektorat – Gedung B
Jl. K.H. Wahid Hasyim, No 28 Rt.08
Samarinda 75119

Lampiran 3 (Kartu Konsultasi Skripsi Pembimbing I)



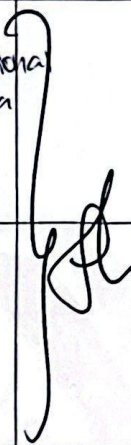
KARTU KONSULTASI SKRIPSI

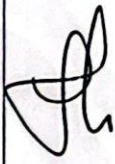
Nama Mahasiswa : Widiara Evi Salenda.
 NPM : 2163201020
 Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
 Nama Dosen Pembimbing I & II : 1 Shorea Helminasari, S.I.P., M.A.
 2 Trisna Waty Riza Etyani, S.Sos., M.Si

Judul Skripsi :
 Analisis Studi Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah
 Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri (SDN)
 029 Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda.

Dosen Pembimbing (I / II)

No	Tanggal	Saran/Perbaikan	Tanda Tangan	
			Dosen	Mahasiswa
1.	19/2024 10	Pembimbingan Judul Skripsi		
2.	26/2024 10	Ace Title: Analisis kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Chinese Champion Tutoring Center. (studi kepemimpinan Transformatif)		
		WB: Salam Reger Kepala Pemb II dan Departemen Jurnal Kelemb.		

No	Tanggal	Saran/Perbaikan	Tanda Tangan	
			Dosen	Mahasiswa
1.	09/24 11	Pembahasan Judul mengenai: "Analisis Studi Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri (SDN) 029 Kecamatan Samanuda Ulu, Kota Samanuda."		
		Ace Pembahasan Judul Langkah konsultasi kepada Pemb II dan Lektor Kepala		
4.	19/02	cover - Teknik penulisan - Latar belakang - Landasan - Bab II - Bab III - Jadwal penelitian - Fokus - Definisi konseptual - Daftar pustaka		
5	26/04	Kerangka pikir - Definisi konseptual - Daftar pustaka		
6	14/10	Kerangka pikir - Definisi konseptual - Fokus penelitian - Daftar pustaka		
7	17/10	konsultasi online		

No	Tanggal	Saran/Perbaikan	Tanda Tangan	
			Dosen	Mahasiswa
8	24/26 /01	Kerangka pikir Definisi konseptual Daftar Isi.		
9	27/26 /01	1. LB. 2. Kerangka Pohon 3. Definisi konseptual 4. Tabel Sumber Data		
10.	31/26 /01	1. LB - Landasan Teori dan Metodologi. 2. Kerangka Pohon 3. Tabel Sumber data.		
11.	12/26 /02	1. LB. - Persiapan materi dalam sajian tabel 2. Nama dan paragraf. 3. Teknik Penulisan 4. Persiapan Wawancara.		
12.	13/26 /02	Ace proposal dan Persiapan Wawancara. Ace Penelitian Lapangan.		
13.	01/26 /04	Sesuai tugas perlu perbaikan pada gambaran umum. namun dapat sebagai 7 seminar. Ace seminar		

Lampiran 4 (Kartu Konsultasi Skripsi Pembimbing II)



UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
AKREDITASI B

SK PENDIRIAN MENDIKBUD NO:0395/0/1986 TANGGAL 23 MEI 1986
SK BAN-PT NO: 2101/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2016 TANGGAL 29 SEPTEMBER 2016

KARTU KONSULTASI SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Widiانا Elvi Salenda
NPM : 2163201020
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Nama Dosen Pembimbing I & II : 1. Shorea Helminasari, S.I.P., M.A.
2. Trisna Waty Riza Eryani, S.Pd., M.Pd.

Judul Skripsi

Analisis Studi Kepemimpinan Transformatif
Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru
Di Sekolah Dasar Negeri (SDN) 029 Kecamatan Samarinda Ulu
Dosen Pembimbing (I/II) Kota Samarinda.

No	Tanggal	Saran/Perbaikan	Tanda Tangan	
			Dosen	Mahasiswa
	26/11-2025	Ada Mau - Bab 1, 2, 3		
	12/2-2025	- Perbaiki cara penulisan kutipan - Perbaiki Tabel - Nomor Halaman & perbaikan		
	23/2-2025	- Perbaiki Fokus Penelitian - Tabel Key & Inform & sebutkan nama.. - Bisa analisis Model Interaktif		

No	Tanggal	Saran/Perbaikan	Tanda Tangan	
			Dosen	Mahasiswa
	23/2-2026	Perbaiki Daftar Pustaka sesuai Abjad. Sertakan pedoman wawancara		
	24/2-2026	Acc penelitian		
	1/4-2026	- Perbaiki tabel pendidikan - Perbaiki teknik hasil penelitian (sesuaikan dengan pedoman penulisan skripsi)		
		- Perbaiki kesimpulan & saran - Bahasa Asing cetak miring - Daftar Pustaka - Lampiran & tambahkan.		
	2/4-2026	Acc semesta		

Lampiran 5 (Rekomendasi Penelitian)



PEMERINTAH KOTA SAMARINDA

BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

JALAN BALAIKOTA NO. 27 TELP. (0541) 733033 / 741429 FAX. (0541) 746157
SAMARINDA – KALIMANTAN TIMUR
Kode Pos: 75121

REKOMENDASI PENELITIAN

200.1.4.12/0259/0259/300.05

A. Dasar :

1. Undang-undang No.14 Tahun 2008 Tentang Keterbukaan Informasi Publik;
2. Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor : SD 6/2/12 tanggal 5 Juli 1972 tentang Kegiatan Riset dan Survey diwajibkan melapor diri kepada Gubernur, Kepala Daerah atau Pejabat ditunjuk;
3. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 3 Tahun 2018 Tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian;
4. Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Samarinda;
5. Peraturan Walikota Samarinda Nomor 120 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Samarinda;

B. Menimbang :

Surat dari Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Nomor: 112 Tanggal 26 February 2026
Perihal: Permohonan Penelitian;

Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Samarinda, memberikan Rekomendasi
Kepada :

A. Nama / Obyek : **WIDIANA ELVI SALENDA**

B. NIM : 2163201020

C. Jurusan / Program Studi : ADMINISTRASI PUBLIK

D. Jabatan / Tempat / Identitas :

Mahasiswa / Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Alamat : JL.K.H. WAHID HASYIM, NO 28 RT.08 SAMARINDA 75119, NIK : 6409016702030007, HP : 081545914269

E. Untuk :

1. Melaksanakan Penelitian Dengan Judul Skripsi : **"ANALISIS STUDI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI (SDN) 027 SAMARINDA, KECAMATAN SAMARINDA ULU**

"KOTA SAMARINDA"

2. Lokasi Penelitian
: SDN 027 SAMARINDA ULU, JL. PRAMUKA
3. Waktu Lama Penelitian
: 3 Bulan
4. Status Penelitian
: Baru

Ketentuan bagi Pemegang Rekomendasi Penelitian:

1. Menghormati dan mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di wilayah kegiatan;
2. Tidak dibenarkan melakukan penelitian yang tidak sesuai / tidak ada kaitannya dengan judul penelitian dimaksud;
3. *Setelah penelitian selesai agar menyampaikan 1 (satu) eksemplar laporan kepada Wali Kota Samarinda Cq. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Samarinda.*

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Samarinda, 11 Maret 2026



Ditandatangani secara elektronik oleh:
Kepala Badan ,

YOSUA LADEN, S.STP., M.Si
Pembina Tk.I (IV/b)
NIP. 19830525 200112 1 003

Unduh DOKUMEN ASLI di <https://ttev2.samarindakota.go.id> dengan

#ID DOK : 26902-2026-16-60-300-05

Tembusan Yth:

1. Wali Kota Samarinda (sebagai laporan);
2. Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan;
3. Yang bersangkutan;
4. Arsip;



Lampiran 6 (Surat Izin Melaksanakan Penelitian)



PEMERINTAH KOTA SAMARINDA
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

Jalan Biola Nomor 4A, Sungai Pinang Luar, Samarinda Kota, Samarinda 75123
Telepon/Faksimile (0541) 742368; Telepon Pengaduan 082252656265
Laman <https://disdik.samarindakota.go.id>; Pus-el : disdik.samarindakota@gmail.com

SURAT IZIN
NOMOR : 500.10.30/0/100.01
TENTANG
IZIN MELAKSANAKAN PENELITIAN

- Dasar : a. Surat dari Fisip Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor: 200.1.4.12/0259/0259/300.05, Tanggal 11 maret 2026, dan
b. Surat dari SDN 027 Samarinda Ulu, Kota Samarinda Nomor: 200.1.4.12/0259/0259/300.05, Tanggal 26 Februari 2026 tentang Izin Melaksanakan Penelitian.

MEMBERIKAN IZIN

- Nama : **Widiana Elvi Salenda**
NIM : 2163201020
Jenjang Studi : S1
Program Studi : Administrasi Publik
Judul Penelitian : Analisis Studi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Sasar Negeri (SDN) 027 Samarinda, Kecamatan Samarinda Ulu
Keperluan : Melaksanakan Penelitian (*Research*) di SDN 027 Samarinda Ulu, Kota Samarinda

Samarinda, 25 Maret 2026
Kepala,

Dr. H. Asli Nuryadin, S.Pd., MM.
Pembina Utama Muda /IV/c
Nip 19660307 198601 1 001

***Catatan:**

Setelah melaksanakan Penelitian, agar menyampaikan
Hasil penelitian dalam bentuk soft copy (PDF)
Dikirimkan ke link : bit.ly/hasilpenelitiandisdik

Lampiran 7 (Surat Balasan Izin Penelitian)



PEMERINTAH KOTA SAMARINDA
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SD NEGERI 027 SAMARINDA ULU

Jalan Pramuka Gn Kelua, Samarinda Ulu, Kota Samarinda 75123
Pos-el : sdn034ptd@yahoo.co.id, sdpramuka@gmail.com

NSS : 101166001027

NPSN : 30400926

NIS : 100270

SURAT KETERANGAN

No. 422/069/100.01.18.0727/03/2026

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala SD Negeri 027 Samarinda Ulu, menerangkan bahwa :

Nama : Widiana Elvi Salenda
NPM : 2163201020
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi : Administrasi Publik
Jenjang : Strata 1
Tempat Kuliah : Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

telah melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi S1 pada tanggal 25-26 Februari 2026 di SD Negeri 027 Samarinda Ulu, Samarinda.

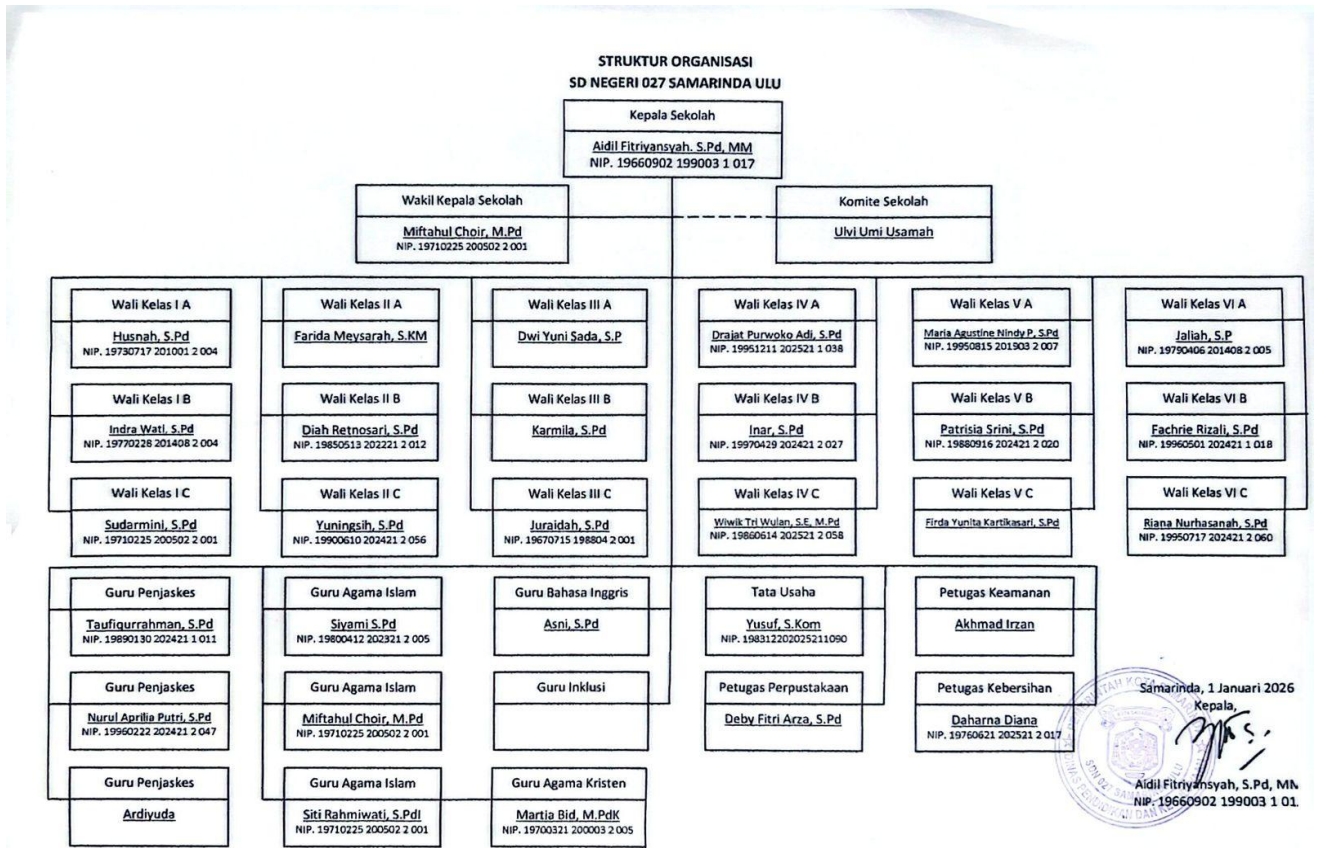
Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



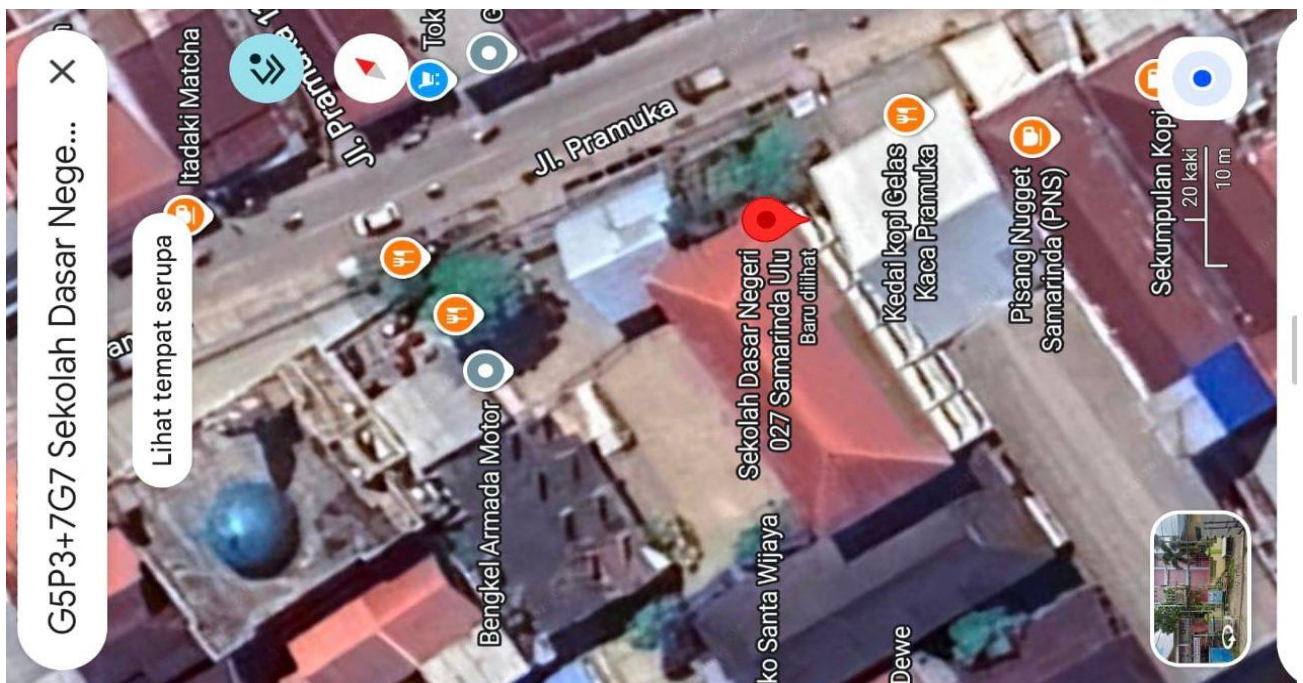
Samarinda, 31 Maret 2026
Kepala,

[Signature]
Aidil Fitriyansyah, S.Pd. MM
NIP 196609021990031017

Lampiran 8 (Struktur Organisasi)



Lampiran 9 (Peta Lokasi Penelitian)



Lampiran 10 (Pedoman Wawancara)

PEDOMAN WAWANCARA

**ANALISIS STUDI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA
SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR
NEGERI (SDN) 027 KECAMATAN SAMARINDA ULU KOTA SAMARINDA**

Daftar Pertanyaan untuk Key Informan

Nama :

Jabatan :

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Analisis Studi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri (SDN) 027 Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda, peneliti ini menggunakan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, dengan Fokus Penelitian sebagai berikut :

- a) Inspiratif
- b) Empati
- c) Pemberdayaan
- d) Pembinaan
- e) Kepemimpinan yang teladan
- f) Fokus pada pembelajaran dan perbaikan
- g) Berorientasi pada tim

1. Inspiratif

- a. Bagaimana cara bapak/ibu memberikan motivasi kepada guru agar semangat dalam bekerja?
- b. Apa yang bapak/ibu lakukan untuk menginspirasi guru dalam meningkatkan kinerjanya?

2. Empati

- a. Bagaimana bapak/ibu memahami kesulitan yang dihadapi guru atau staf di sekolah?
- b. Apa yang biasanya bapak/ibu lakukan jika ada guru atau staf yang memiliki masalah dalam pekerjaan?

3. Pemberdayaan

- a. Bagaimana bapak/ibu memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan kemampuan mereka?
- b. Apakah guru diberi kesempatan untuk ikut serta dalam pengambilan keputusan di sekolah?

4. Pembinaan

- a. Bagaimana bapak/ibu membina agar guru kinerjanya semakin baik?
- b. Apakah ada kegiatan khusus yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan guru?

5. Kepemimpinan yang teladan

- a. Bagaimana bapak/ibu menunjukkan sikap disiplin di lingkungan sekolah?
- b. Menurut bapak/ibu bagaimana cara menjadi contoh yang baik bagi guru dan staf?

6. Fokus pada Pembelajaran dan Perbaikan

- a. Bagaimana bapak/ibu memastikan proses pembelajaran berjalan dengan baik?
- b. Apa yang bapak/ibu lakukan untuk memperbaiki kekurangan dalam proses pembelajaran?

7. Berorientasi Pada Tim

- a. Bagaimana bapak/ibu membangun kerja sama antara guru dan staf?
- b. Bagaimana cara bapak/ibu menjaga kekompakan dalam tim sekolah?



PEDOMAN WAWANCARA

ANALISIS STUDI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI (SDN) 027 KECAMATAN SAMARINDA ULU KOTA SAMARINDA

Daftar Pertanyaan untuk Informan

Nama :

Jabatan :

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Analisis Studi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri (SDN) 027 Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda, peneliti ini menggunakan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, dengan Fokus Penelitian sebagai berikut :

- a) Inspiratif
- b) Empati
- c) Pemberdayaan
- d) Pembinaan
- e) Kepemimpinan yang teladan
- f) Fokus pada pembelajaran dan perbaikan
- g) Berorientasi pada tim

1. Inspiratif

- a. Apakah Kepala Sekolah memberikan motivasi kepada bapak/ibu dalam bekerja?
- b. Bagaimana kepala sekolah memberi semangat kepada guru dan staf?

2. Empati



- a. Apakah kepala sekolah peduli terhadap kesulitan yang bapak/ibu alami disekolah?
- b. Bagaimana sikap kepala sekolah ketika bapak/ibu memiliki masalah dalam pekerjaan?

3. Pemberdayaan

- a. Apakah kepala sekolah memberikan kesempatan kepada bapak/ibu untuk mengembangkan kemampuan?
- b. Apakah bapak/ibu dilibatkan dalam kegiatan atau keputusan disekolah?

4. Pembinaan

- a. Apakah kepala sekolah memberikan bimbingan atau arahan dalam bekerja?
- b. Bagaimana pembinaan yang dilakukan kepala sekolah kepada guru atau staf?

5. Kepemimpinan yang teladan

- a. Apakah kepala sekolah menjadi contoh yang baik bagi guru dan staf?
- b. Contoh sikap apa yang ditunjukkan kepala sekolah sebagai teladan?

6. Fokus pada Pembelajaran dan Perbaikan

- a. Apakah kepala sekolah memperhatikan proses pembelajaran dikelas?
- b. Apakah kepala sekolah memberikan masukan untuk meningkatkan pembelajaran?
- c. Apakah kepala sekolah memperhatikan kelancaran kegiatan disekolah?
- d. Apakah kepala sekolah melakukan perbaikan jika ada kekurangan di sekolah?

7. Berorientasi Pada Tim

- a. Apakah ada kerja sama yang baik antara guru dan staf disekolah?
- b. Bagaimana peran kepala sekolah dalam membangun kerja sama disekolah?

8. fktk, guru & pgtm.



Gambar 11



Wawancara dengan Bapak Aidil Fitriyansyah, S.Pd., M.M selaku Kepala Sekolah

Gambar 12



Wawancara dengan Bapak Miftahul Choir, S.Pd., M.Pd selaku Wakil Kepala Sekolah

Gambar 13



Wawancara dengan Ibu Asni, S.Pd, Gr selaku Guru

Gambar 14



Wawancara dengan Ibu Karmila, S.Pd, Gr selaku Guru

Gambar 15



Wawancara dengan Bapak M. Yusuf, S.Kom selaku Staf Tata Usaha

Gambar 16



Wawancara dengan Bapak Akhmad Irzan selaku Security