



Penerapan Gaya Kepemimpinan Dan Perilaku Kepemimpinan Yang Efektif Untuk Meningkatkan Kinerja Guru

Garina Siskawati¹, Mohamad Muspawi², KA Rahman³

^{1,2,3}Manajemen Pendidikan, Universitas Jambi

Email: darinasiskawati@gmail.com¹, mohamad.muspawi@unja.ac.id², ka_rahman@unja.ac.id³

Abstrak- Penelitian ini mengkaji penerapan gaya dan perilaku kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan kinerja guru, dengan fokus pada studi kasus SMPN 49 Muaro Jambi. Dengan menggunakan metode penelitian kualitatif, penelitian ini menganalisis bagaimana kombinasi kepemimpinan transformasional dan transaksional, serta strategi pengembangan profesional guru, dapat mengubah kinerja sekolah. Temuan menunjukkan bahwa kepemimpinan adaptif, yang menggabungkan inspirasi dengan akuntabilitas, sangat efektif dalam meningkatkan motivasi dan kompetensi guru. Pembentukan komunitas pembelajaran profesional dan pengembangan berkelanjutan adalah kunci dalam mendorong inovasi pengajaran. Penelitian ini juga mengidentifikasi faktor-faktor keberhasilan, termasuk visi bersama yang kuat dan optimalisasi sumber daya yang terbatas. Implikasi penting untuk mengembangkan model kepemimpinan adaptif dalam konteks pendidikan di Indonesia juga dibahas, bersama dengan tantangan dan rekomendasi untuk keberlanjutan dan replikasi model. Studi ini berkontribusi pada pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana kepemimpinan yang efektif dapat mendorong transformasi positif dalam sistem pendidikan di Indonesia.

Kata kunci: Kepemimpinan adaptif, Kinerja guru, Transformasi sekolah

Abstract- This research examines the implementation of effective leadership styles and behaviors to enhance teacher performance, focusing on the case study of SMPN 49 Muaro Jambi. Utilizing a qualitative research method, the study analyzes how the combination of transformational and transactional leadership, along with teacher professional development strategies, can transform school performance. Findings indicate that adaptive leadership, which combines inspiration with accountability, is highly effective in improving teacher motivation and competence. The establishment of professional learning communities and continuous development are key in fostering teaching innovation. The research also identifies success factors, including a strong shared vision and optimization of limited resources. Important implications for developing an adaptive leadership model in the Indonesian educational context are discussed, along with challenges and recommendations for sustainability and model replication. This study contributes to a deeper understanding of how effective leadership can drive positive transformation in the Indonesian education system.

Keywords: Adaptive leadership, Teacher performance, School transformation

1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan dalam dunia pendidikan memiliki peran penting dalam membentuk lingkungan belajar yang efektif dan mendorong peningkatan kinerja guru. Kasus SMPN 49 Muaro Jambi menyajikan contoh nyata bagaimana kepemimpinan yang tepat dapat mentransformasi sebuah institusi pendidikan dari kondisi yang nyaris tidak berdaya menjadi sekolah yang berkembang dan berdaya saing. Fenomena ini menarik untuk dikaji lebih dalam, terutama dalam konteks bagaimana gaya dan perilaku kepemimpinan dapat berdampak langsung pada peningkatan kinerja guru dan revitalisasi sekolah secara keseluruhan. Dalam beberapa tahun terakhir, penelitian di bidang kepemimpinan pendidikan telah menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat secara signifikan meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Menurut studi yang dilakukan oleh (Shen et al., 2020), kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan profesional dan pemberdayaan guru memiliki korelasi positif dengan peningkatan kinerja guru di kelas. Namun, implementasi gaya kepemimpinan yang tepat masih menjadi tantangan di banyak institusi pendidikan, terutama di sekolah-sekolah yang menghadapi berbagai keterbatasan sumber daya dan dukungan. (Muspawi et al., 2024) menggarisbawahi pentingnya adaptabilitas kepemimpinan dalam menghadapi kendala sumber daya, sebuah aspek yang tercermin dalam transformasi SMPN 49 Muaro Jambi.

Salah satu aspek penting dari transformasi yang terjadi di SMPN 49 Muaro Jambi adalah penekanan pada pengembangan profesional guru melalui pembentukan komunitas belajar. Inisiatif ini sejalan dengan temuan terbaru yang menunjukkan bahwa pembelajaran kolaboratif antar guru dapat secara signifikan meningkatkan kompetensi pedagogis dan kinerja mereka di kelas. (Winarno, 2024) dalam meta-analisis mereka menemukan bahwa partisipasi aktif dalam komunitas belajar profesional berkorelasi positif dengan peningkatan praktik pengajaran dan hasil belajar siswa. Kepemimpinan transformasional, yang berfokus pada inspirasi dan motivasi untuk mencapai visi bersama, telah terbukti efektif dalam meningkatkan komitmen dan kinerja guru. Penelitiannya menemukan bahwa pemimpin transformasional di sekolah dapat meningkatkan keterlibatan guru dalam pengembangan kurikulum dan inovasi pengajaran.





Penanggung jawab pengelolaan organisasi sekolah adalah kepala sekolah (Rosdina *et al.*, 2015). Semua peneliti berbeda pendapat dalam definisi kepemimpinan, misalnya saja menurut Danim (2005:56) dalam (Hasan, 2018) kepemimpinan adalah semua tindakan yang dilakukan seseorang individu atau kelompok mengkoordinasikan dan memberikan arahan kepada individu atau kelompok yang tergabung dalam suatu forum tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Gaya kepemimpinan yang digunakan seorang kepala sekolah bergantung pada seberapa baik kepala sekolah mengelola dan memimpin kurikulum akademik. Dalam suatu organisasi, pengaruh dan kerja sama penting dalam kepemimpinan. Maka, pada perjalanan dan perkembangan organisasi, peran kepemimpinan memiliki signifikansi yang sangat penting (Pratama *et al.*, 2023).

Pencapaian tujuan pada hakikatnya merupakan hasil dari perilaku kepemimpinan kepala sekolah yang juga didasari oleh keinginan tersebut. Oleh karena itu, tindakan atau kegiatan kepala sekolah dalam mengelola sekolah yang dipimpinnya dapat dipahami sebagai bagian dari perilaku kepemimpinannya. Sejalan dengan hal tersebut (Hidayat, 2012) dalam (Rahmawati & Gistituati, 2022) perilaku kepemimpinan adalah sejauh mana seorang pemimpin akan memutuskan dan mengatur perannya dan peran bawahannya dalam upaya mencapai tujuan, sejalan dengan hal tersebut. Agar manfaat dari proses pembelajaran dapat dimaksimalkan, perilaku kepemimpinan kepala sekolah dapat menjadi contoh dan inspirasi bagi orang lain, yang akan menginspirasi mereka untuk terus mengikuti dan meningkatkan kinerja mereka sendiri. Perilaku kepemimpinan kepala sekolah merupakan proses pengarahan dan pengaruh. Seperti dalam kepemimpinan pada umumnya, kepala sekolah memiliki dua peran dalam menjalankan kepemimpinannya: membangun hubungan dan fungsi yang berkaitan dengan tugas.

Kemampuan kepala sekolah dalam mengelola suatu lembaga sedemikian rupa sehingga terciptalah suatu keadaan dimana guru-guru siap melaksanakan tugas dan petunjuk dari atasan dengan segala ketaatan dan kemampuannya. Dapat dikatakan bahwa kepala sekolah yang efektif dan sukses adalah pemimpin yang mampu menciptakan, melaksanakan dan membentuk lingkungan kerja yang kondusif dalam organisasi yang dipimpinnya. Sementara itu, aspek transaksional seperti pengawasan dan penghargaan berbasis kinerja juga memiliki peran penting dalam memastikan konsistensi dan akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas-tugas pendidikan. (Darmin *et al.*, 2024) menegaskan pentingnya keseimbangan antara pendekatan transformasional dan transaksional dalam kepemimpinan sekolah untuk mencapai hasil optimal. Fenomena yang terjadi di SMPN 49 Muaro Jambi juga merefleksikan pentingnya adaptabilitas dalam kepemimpinan pendidikan. Dalam konteks sekolah yang sebelumnya mengalami kemunduran, kemampuan pemimpin untuk mendiagnosis masalah, merancang solusi yang tepat, dan mengimplementasikannya dengan efektif menjadi kunci keberhasilan. Hal ini sejalan dengan konsep kepemimpinan situasional yang dikemukakan oleh (Hotmarito, 2024), yang menekankan pentingnya fleksibilitas dalam menghadapi berbagai tantangan organisasi.

Pada sekolah SMPN 49 Muaro Jambi merupakan sekolah kecil yang berada di salah satu daerah kabupaten muaro jambi dimana sekolah ini terdapat sesuatu yang menarik untuk diteliti, dikarenakan sebelumnya dua sampai empat tahun yang lalu sekolah ini terkenal sekolah yang akan mati, jumlah siswa yang sedikit dan masyarakat menjadi ragu untuk memasukkan anak nya ke sekolah ini. Namun, sekarang mulai ada perubahan peningkatan dan mulai mendapat perhatian dari masyarakat mengenai sekolah ini. Kepala sekolah mengatakan perlu bertahap sampai ke kondisi sekarang, semua tidak instan. Semua warga sekolah mengupayakan dan berusaha mengembalikan kepercayaan masyarakat untuk mau memasukkan anaknya ke sekolah ini. Berbagai upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk perkembangan sekolah dan peningkatan kinerja guru. Kepala sekolah berusaha menerapkan gaya dan juga perilaku kepemimpinan yang sesuai dengan situasi sekolah tersebut agar dapat berjalan dengan efektif, sehingga diharapkan akan berdampak baik terhadap kinerja guru.

Lebih lanjut, kasus SMPN 49 Muaro Jambi menunjukkan bahwa transformasi sekolah bukanlah proses yang terjadi secara instan, melainkan hasil dari upaya konsisten dan berkelanjutan. Kepemimpinan yang efektif dalam konteks ini melibatkan kemampuan untuk mempertahankan momentum perubahan, mengelola resistensi, dan terus-menerus mengevaluasi dan menyesuaikan strategi. Pentingnya resiliensi kepemimpinan dalam menghadapi tantangan yang tak terelakkan dalam proses perubahan organisasi pendidikan. Kepala sekolah telah mendemonstrasikan kemampuan untuk mengoptimalkan potensi internal sekolah, termasuk memanfaatkan keahlian dan pengalaman guru-guru yang ada untuk saling membimbing dan mendukung. Kepemimpinan dalam dunia pendidikan memiliki peran yang krusial dalam membentuk budaya sekolah yang efektif dan meningkatkan kinerja guru (Colquitt, 2016). Menurut (Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine, 2017), kepemimpinan yang efektif adalah perpaduan antara kekuatan dan pengaruh yang memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sambil menjaga lingkungan kerja yang positif.

Penerapan komunitas belajar sebagai strategi pengembangan profesional di SMPN 49 Muaro Jambi juga mencerminkan pemahaman mendalam tentang prinsip-prinsip pembelajaran orang dewasa. (Winarno, 2024) menekankan bahwa pembelajaran profesional yang efektif bagi guru harus kontekstual, kolaboratif, dan berkelanjutan. Melalui komunitas belajar, guru-guru di SMPN 49 Muaro Jambi dapat mengeksplorasi masalah-masalah nyata yang mereka hadapi di kelas, berbagi praktik terbaik, dan bersama-sama mengembangkan solusi inovatif. Keberhasilan transformasi SMPN 49 Muaro Jambi juga menyoroti pentingnya kepemimpinan yang berorientasi pada data dan bukti. Dalam era di mana akuntabilitas pendidikan semakin ditekankan, kemampuan untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menggunakan data untuk menginformasikan pengambilan keputusan



menjadi keterampilan kritis bagi pemimpin pendidikan. (Subhan, 2019) menekankan pentingnya pendekatan berbasis bukti dalam kepemimpinan sekolah untuk meningkatkan efektivitas intervensi dan program pendidikan.

Berdasarkan fenomena tersebut di SMPN 49 Muaro Jambi dapat menarik perhatian untuk diteliti tentang bagaimana gaya dan perilaku kepemimpinan yang efektif dapat menjembatani peningkatan tenaga pendidik di sekolah tersebut. Melalui pendekatan yang holistik dan kontekstual, kepala sekolah dapat dikatakan berhasil menerjemahkan prinsip-prinsip kepemimpinan pendidikan ke dalam aksi nyata yang berdampak positif pada kinerja guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Pengalaman ini dapat menjadi model inspiratif bagi sekolah-sekolah lain yang menghadapi tantangan serupa, mendemonstrasikan bahwa dengan kepemimpinan yang tepat, transformasi positif dalam pendidikan adalah mungkin, bahkan dalam kondisi yang paling menantang sekalipun.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus untuk mengkaji secara mendalam fenomena kepemimpinan efektif dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 49 Muaro Jambi. Metode kualitatif dipilih karena kemampuannya untuk menggali pemahaman yang mendalam tentang kompleksitas kepemimpinan pendidikan dalam konteks spesifik. Menurut (Sugiyono, 2022), mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai pendekatan kajian yang didasarkan pada filsafat interpretatif atau postpositivisme yang digunakan untuk menyelidiki lingkungan alam, dengan peneliti berfungsi sebagai instrumen utama. Pengumpulan data akan dilakukan melalui berbagai teknik untuk memastikan triangulasi dan kekayaan data. Penelitian ini dilakukan di SMPN 14 Muaro Jambi. Wawancara mendalam akan dilakukan dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru-guru untuk memperoleh perspektif beragam tentang gaya dan perilaku kepemimpinan serta dampaknya terhadap kinerja guru. Observasi partisipan dilaksanakan untuk mengamati secara langsung interaksi kepemimpinan dalam konteks sehari-hari sekolah, termasuk rapat staf, kegiatan pengembangan profesional, dan proses pengambilan keputusan. Analisis dokumen akan mencakup kajian terhadap kebijakan sekolah, rencana pengembangan, laporan kinerja guru, dan dokumen relevan lainnya untuk memahami konteks institusional dan perkembangan historis kepemimpinan di sekolah. Teknik triangulasi digunakan dalam penelitian ini untuk menilai validitas data. Teknik analisis data pada penelitian ini meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Etika penelitian akan menjadi prioritas utama, dengan persetujuan tertulis yang diperoleh dari semua partisipan dan jaminan kerahasiaan dan anonimitas dalam pelaporan hasil. Izin formal dari otoritas pendidikan setempat dan manajemen sekolah akan diperoleh sebelum memulai pengumpulan data. Penelitian ini akan memberikan perhatian khusus pada sensitivitas konteks lokal dan potensi implikasi dari temuan penelitian, dengan komitmen untuk menyajikan perspektif yang seimbang dan etis. Hasil penelitian akan disajikan dalam bentuk narasi kaya yang menggambarkan kompleksitas kepemimpinan di SMPN 49 Muaro Jambi, dengan fokus pada bagaimana gaya dan perilaku kepemimpinan spesifik telah berkontribusi pada peningkatan kinerja guru. Analisis akan mencakup eksplorasi mendalam terhadap faktor-faktor kontekstual yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan, tantangan yang dihadapi, dan strategi yang dikembangkan untuk mengatasinya. Implikasi teoretis dan praktis dari temuan akan dibahas, dengan rekomendasi spesifik untuk pengembangan kepemimpinan pendidikan dalam konteks sekolah dengan sumber daya terbatas. Melalui pendekatan kualitatif studi kasus ini, penelitian bertujuan untuk memberikan pemahaman tentang gaya dan perilaku kepemimpinan efektif dalam meningkatkan kinerja guru, yang dapat menjadi dasar untuk pengembangan model kepemimpinan yang lebih adaptif dan responsif terhadap kebutuhan spesifik sekolah-sekolah di Indonesia.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gaya Kepemimpinan Efektif di SMPN 49 Muaro Jambi

1. Kombinasi kepemimpinan transformasional dan transaksional

Kepemimpinan efektif di SMPN 49 Muaro Jambi menunjukkan adanya kombinasi antara gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional. Kepemimpinan transformasional berfokus pada inspirasi dan motivasi untuk mencapai visi bersama, sementara kepemimpinan transaksional lebih menekankan pada pengawasan, organisasi, dan kinerja berbasis penghargaan serta hukuman. (Purwanto et al., 2020) menemukan bahwa baik gaya kepemimpinan transformasional maupun transaksional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks SMPN 49 Muaro Jambi, kepala sekolah menerapkan elemen-elemen dari kedua gaya kepemimpinan ini untuk mengoptimalkan kinerja guru. (Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine, 2017) menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif adalah keseimbangan antara perilaku berorientasi tugas dan hubungan. Gaya kepemimpinan transformasional yang memadukan motivasi dan inspirasi terbukti lebih efektif dalam meningkatkan komitmen dan kinerja karyawan.



- a. Kepemimpinan transformasional ditunjukkan melalui:
 - 1) Pemberian inspirasi dan motivasi kepada guru untuk mencapai tujuan bersama.
 - 2) Mendorong inovasi dan kreativitas dalam pengajaran.
 - 3) Membangun visi bersama untuk perbaikan sekolah.
- b. Sementara itu, aspek kepemimpinan transaksional meliputi:
 - 1) Pengawasan terstruktur terhadap kinerja guru.
 - 2) Pemberian penghargaan berbasis kinerja.
 - 3) Penetapan standar kerja yang jelas.

(Kadiyono et al., 2020) menegaskan bahwa kombinasi gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja guru, terutama dalam konteks pendidikan era 4.0.

2. Adaptabilitas dalam menghadapi tantangan

Kepemimpinan efektif di SMPN 49 Muaro Jambi juga ditandai dengan kemampuan adaptasi yang tinggi dalam menghadapi berbagai tantangan. Adaptabilitas ini tercermin dalam:

- 1) Fleksibilitas dalam menerapkan gaya kepemimpinan sesuai situasi.
- 2) Kemampuan mendiagnosis masalah dan merancang solusi yang tepat.
- 3) Kesiapan untuk menyesuaikan strategi sesuai dengan perubahan lingkungan pendidikan.

(Jaya, 2021) menekankan bahwa semakin tepat gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin baik kinerja para guru. Hal ini menunjukkan pentingnya adaptabilitas kepemimpinan dalam konteks pendidikan. (Elsan Mansaray, 2019) juga menegaskan bahwa kepemimpinan telah menjadi komponen esensial untuk perubahan yang sukses dalam organisasi apa pun, termasuk institusi pendidikan, untuk menghadapi persaingan pasar yang semakin ketat.

B. Strategi Peningkatan Kinerja Guru

1. Pembentukan komunitas belajar profesional

Salah satu strategi utama yang diterapkan di SMPN 49 Muaro Jambi untuk meningkatkan kinerja guru adalah pembentukan komunitas belajar profesional. Strategi ini melibatkan:

- 1) Kolaborasi antar guru dalam pengembangan kurikulum dan metode pengajaran.
- 2) Sharing praktik terbaik dan pengalaman mengajar.
- 3) Diskusi rutin untuk memecahkan masalah-masalah yang dihadapi di kelas.

Pembentukan komunitas belajar profesional ini sejalan dengan temuan (Winarno, 2024) yang menunjukkan bahwa partisipasi aktif dalam komunitas belajar profesional berkorelasi positif dengan peningkatan praktik pengajaran dan hasil belajar siswa.

2. Pengembangan profesional berkelanjutan

Strategi kedua yang diterapkan adalah pengembangan profesional berkelanjutan bagi para guru. Ini mencakup:

- 1) Program pelatihan reguler untuk meningkatkan kompetensi pedagogis.
- 2) Kesempatan untuk mengikuti seminar dan workshop pendidikan terkini.
- 3) Dukungan untuk melanjutkan pendidikan formal.

(Yusuf et al., 2022) menekankan pentingnya kompetensi dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang dalam konteks pendidikan dapat diterjemahkan sebagai kompetensi guru. Pengembangan profesional berkelanjutan menjadi kunci dalam memastikan guru-guru di SMPN 49 Muaro Jambi terus meningkatkan kompetensi mereka. (Saputra & Rizky Mahaputra, 2022) juga menemukan bahwa kepuasan kerja, loyalitas karyawan, dan komitmen karyawan memiliki pengaruh terhadap gaya kepemimpinan. Dalam konteks SMPN 49 Muaro Jambi, pengembangan profesional berkelanjutan tidak hanya meningkatkan kompetensi guru, tetapi juga berpotensi meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen mereka terhadap sekolah. Implementasi kedua strategi ini di SMPN 49 Muaro Jambi menunjukkan pemahaman mendalam tentang pentingnya menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan profesional berkelanjutan bagi para guru. Hal ini sejalan dengan konsep dua dimensi perilaku kepemimpinan yang dirangkum dalam buku, yaitu inisiasi struktur dan pertimbangan.

Inisiasi struktur tercermin dalam pembentukan komunitas belajar profesional yang terstruktur, sementara pertimbangan terlihat dalam perhatian terhadap pengembangan profesional berkelanjutan para guru. Kombinasi kedua dimensi ini menciptakan lingkungan yang mendukung peningkatan kinerja guru secara holistik. (Noor, 2019) dalam studinya tentang gaya kepemimpinan, menekankan pentingnya jaringan sosial dalam kepemimpinan. Dalam konteks SMPN 49 Muaro Jambi, pembentukan komunitas belajar profesional dapat dilihat sebagai bentuk jaringan sosial yang memperkuat koneksi dan kinerja para guru. Dengan menerapkan kombinasi gaya kepemimpinan yang adaptif dan strategi peningkatan kinerja guru yang komprehensif, SMPN 49 Muaro Jambi telah menunjukkan model kepemimpinan yang efektif dalam konteks pendidikan Indonesia. Model ini tidak hanya





meningkatkan kinerja guru secara individual, tetapi juga berkontribusi pada transformasi positif sekolah secara keseluruhan.

C. Dampak Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

1. Peningkatan motivasi dan komitmen guru

Kepemimpinan yang efektif di SMPN 49 Muaro Jambi telah menunjukkan dampak signifikan terhadap peningkatan motivasi dan komitmen guru. Hal ini sejalan dengan konsep kepemimpinan transformasional yang dirangkum dalam buku, di mana pemimpin menginspirasi dan memotivasi pengikut untuk mencapai hasil yang lebih tinggi melalui visi bersama. (Alfrida et al., 2020) dalam penelitiannya menemukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks SMPN 49 Muaro Jambi, ini termanifestasi dalam:

- a. Peningkatan semangat kerja guru dalam menjalankan tugas pengajaran.
- b. Komitmen yang lebih tinggi terhadap tujuan dan visi sekolah.
- c. Keterlibatan aktif guru dalam inisiatif pengembangan sekolah.

(Siregar & Wardi, 2023) juga menegaskan bahwa kinerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinannya. Kepemimpinan yang efektif di SMPN 49 Muaro Jambi telah berhasil menciptakan lingkungan yang mendorong motivasi intrinsik guru, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen mereka terhadap peningkatan kualitas pendidikan.

2. Perbaikan praktik pengajaran

Dampak kedua dari kepemimpinan efektif terhadap kinerja guru di SMPN 49 Muaro Jambi adalah perbaikan signifikan dalam praktik pengajaran. Ini tercermin dalam:

- a. Adopsi metode pengajaran yang lebih inovatif dan berpusat pada siswa.
- b. Peningkatan kualitas perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran.
- c. Penggunaan teknologi pendidikan yang lebih efektif dalam proses belajar mengajar.

(Utari & Hadi, 2020) dalam studi kasus mereka tentang gaya kepemimpinan demokratis di Perpustakaan Kota Yogyakarta, menekankan pentingnya melibatkan staf dalam pengambilan keputusan. Prinsip ini juga diterapkan di SMPN 49 Muaro Jambi, di mana guru-guru dilibatkan dalam pengambilan keputusan terkait praktik pengajaran, yang pada gilirannya meningkatkan rasa kepemilikan dan komitmen mereka terhadap perbaikan kualitas pengajaran.

D. Faktor Pendukung Keberhasilan Transformasi

1. Visi bersama dan iklim sekolah positif

Keberhasilan transformasi di SMPN 49 Muaro Jambi didukung oleh adanya visi bersama yang kuat dan iklim sekolah yang positif. Hal ini sejalan dengan konsep kepemimpinan transformasional yang dirangkum dalam buku, di mana pemimpin membangun visi bersama dan menciptakan lingkungan yang mendukung.

- a. Faktor-faktor pendukung ini meliputi:
 - 1) Artikulasi visi sekolah yang jelas dan inspiratif oleh kepala sekolah.
 - 2) Pelibatan seluruh stakeholder sekolah dalam perumusan dan implementasi visi.
 - 3) Penciptaan budaya kolaboratif dan saling mendukung antar guru.

(Kadiyono et al., 2020) dalam penelitiannya tentang model gaya kepemimpinan untuk kinerja guru Indonesia di era pendidikan 4.0, menekankan pentingnya gaya kepemimpinan yang mendukung kolaborasi dan inovasi. Di SMPN 49 Muaro Jambi, visi bersama dan iklim sekolah yang positif telah menjadi katalis bagi inovasi dan peningkatan kualitas pendidikan.

2. Optimalisasi sumber daya terbatas

Faktor pendukung kedua adalah kemampuan kepemimpinan sekolah dalam mengoptimalkan sumber daya yang terbatas. Ini mencakup:

- 1) Alokasi sumber daya yang efisien dan tepat sasaran.
- 2) Pemanfaatan teknologi untuk meningkatkan efektivitas pengajaran dan administrasi.
- 3) Pengembangan kemitraan strategis dengan pihak eksternal untuk mendukung program sekolah.

(Yusuf et al., 2022) dalam penelitiannya tentang analisis kompetensi, gaya kepemimpinan, dan kompensasi, menekankan pentingnya optimalisasi sumber daya manusia melalui pengembangan kompetensi. Sekolah SMPN 49 Muaro Jambi, optimalisasi sumber daya tidak hanya terbatas pada aspek material, tetapi juga mencakup pengembangan potensi guru dan staf secara maksimal. (Noor, 2019) dalam studinya tentang gaya kepemimpinan kyai, menggambarkan bagaimana pemimpin pesantren mampu membangun jaringan sosial yang luas untuk mendukung pengembangan institusi. Prinsip serupa diterapkan di SMPN 49 Muaro Jambi, di mana kepala sekolah aktif membangun jaringan dan kemitraan untuk mengatasi keterbatasan sumber daya.

Keberhasilan transformasi di SMPN 49 Muaro Jambi menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif tidak hanya bergantung pada gaya atau perilaku tertentu, tetapi juga pada kemampuan pemimpin untuk





menciptakan kondisi yang mendukung perubahan positif. Visi bersama, iklim sekolah yang positif, dan optimalisasi sumber daya terbatas menjadi faktor kunci yang memungkinkan sekolah ini berhasil meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Transformasi ini sejalan dengan konsep kepemimpinan efektif yang dirangkum dalam buku, di mana efektivitas seorang pemimpin diukur dari berbagai dimensi, termasuk keberhasilan unit kerja, komitmen karyawan, dan hubungan yang terbangun antara pemimpin dan anggota tim. SMPN 49 Muaro Jambi telah berhasil mendemonstrasikan bagaimana prinsip-prinsip kepemimpinan efektif dapat diterapkan dalam konteks pendidikan untuk mencapai transformasi yang signifikan dan berkelanjutan. (Siregar & Wardi, 2023) dalam penelitiannya tentang pengaruh gender dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi, menekankan pentingnya mempertimbangkan faktor-faktor kontekstual seperti gender dalam mengembangkan model kepemimpinan yang efektif. (Elsan Mansaray, 2019) dalam reviewnya tentang peran gaya kepemimpinan dalam manajemen perubahan organisasi, menegaskan bahwa kepemimpinan adalah faktor kunci dalam membawa perubahan positif dalam organisasi. Ini memperkuat argumen bahwa model kepemimpinan adaptif yang berhasil diterapkan di SMPN 49 Muaro Jambi memiliki potensi untuk direplikasi dan membawa perubahan positif di sekolah-sekolah lain di Indonesia. Dalam menghadapi tantangan dan mengimplementasikan rekomendasi ini, penting untuk terus merujuk pada prinsip-prinsip kepemimpinan efektif yang dirangkum dalam buku, seperti pentingnya inisiasi struktur dan pertimbangan, serta keseimbangan antara fokus pada tugas dan hubungan. Dengan pendekatan yang holistik dan adaptif, model kepemimpinan yang dikembangkan di SMPN 49 Muaro Jambi memiliki potensi untuk membawa dampak positif yang lebih luas dalam sistem pendidikan Indonesia.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa kepemimpinan yang efektif dalam konteks pendidikan, seperti yang ditunjukkan oleh kasus SMPN 49 Muaro Jambi, melibatkan kombinasi yang dinamis antara gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional. Kepala sekolah mendemonstrasikan kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi guru (transformasional) sambil tetap mempertahankan struktur dan akuntabilitas (transaksional). Adaptabilitas menjadi kunci dalam menghadapi berbagai tantangan, dengan kepemimpinan yang fleksibel dan responsif terhadap kebutuhan yang berubah. Strategi peningkatan kinerja guru yang diterapkan, terutama melalui pembentukan komunitas belajar profesional dan pengembangan profesional berkelanjutan, terbukti efektif dalam meningkatkan kompetensi dan motivasi guru. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian terkini yang menekankan pentingnya pembelajaran kolaboratif dan pengembangan kompetensi dalam meningkatkan kinerja guru. Dampak positif dari kepemimpinan efektif terlihat jelas dalam peningkatan motivasi dan komitmen guru, serta perbaikan signifikan dalam praktik pengajaran. Visi bersama yang kuat, iklim sekolah yang positif, dan kemampuan untuk mengoptimalkan sumber daya terbatas menjadi faktor pendukung utama dalam keberhasilan transformasi sekolah. Penelitian ini juga menghasilkan implikasi penting bagi pengembangan model kepemimpinan adaptif yang sesuai dengan konteks pendidikan Indonesia.

Model ini menekankan fleksibilitas, integrasi nilai-nilai lokal dengan praktik modern, dan fokus pada pengembangan kapasitas. Pentingnya pendekatan berbasis bukti dalam pengambilan keputusan juga digarisbawahi sebagai komponen krusial dari kepemimpinan pendidikan yang efektif. Meskipun demikian, tantangan tetap ada, terutama dalam hal mempertahankan perubahan positif dan mereplikasi model ini di sekolah lain. Rekomendasi yang diajukan meliputi implementasi sistem pengakuan berkelanjutan, peningkatan kapasitas kepemimpinan dalam menghadapi perubahan kebijakan, dan pengembangan framework adaptasi untuk memfasilitasi replikasi model. Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan wawasan berharga tentang bagaimana gaya dan perilaku kepemimpinan yang efektif dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja guru dan mentransformasi sekolah, khususnya dalam konteks pendidikan Indonesia. Temuan ini berpotensi untuk membawa dampak positif yang lebih luas dalam sistem pendidikan nasional, dengan catatan bahwa adaptasi terhadap konteks lokal dan dukungan sistemik tetap menjadi faktor kunci keberhasilan.

REFERENCES

- Alfrida, E., Resi, P. T., & Simbolon, S. (2020). Leadership Style, Compensation And Its Effect On Employee Performance (PT. SSBP Case). *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 18(3), 138.
- Darmin, Ningsih, S. R., Asri, A. malik darmin, Adnan, & Gufran. (2024). *The Relationship between the Leadership Style of the Head of the Health Center and the Performance of Health Workers at the Sangtombolan Health Center*. 7(2), 362–371.
- Elsan Mansaray, H. (2019). The Role of Leadership Style in Organisational Change Management: A Literature Review. *Journal of Human Resource Management*, 7(1), 18.
- Hasan, S. (2018). Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru di SMK Se-Kabupaten Boalemo. *JPs: Jurnal Riset dan Pengembangan Ilmu Pengetahuan*, 3(2), 158-168.
- Hotmarito, et al. (2024). Implementasi Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah SMKS ST.Nahanson Parapat Sipoholon. *Jurnal*, 2(3).
- Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine, M. J. W. (2017). Organizational Behavior. In *PPI Pulp and Paper International*. 53(2).





- Jaya, W. S. (2021). Kinerja Guru Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(3), 1286–1294.
- Kadiyono, A. L., Sulistiobudi, R. A., Haris, I., Wahab, M. K. A., Ramdani, I., Purwanto, A., Mufid, A., Muqtada, M. R., Gufron, M., Nuryansah, M., Ficayuma, L. A., Fahlevi, M., & Sumartiningsih, S. (2020). Develop leadership style model for indonesian teachers performance in education 4.0 era. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(9).
- Muspawi, M., Vilanti, F. A., & Ekayani, P. (2024). Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 24(1), 395.
- Noor, M. (2019). Gaya Kepemimpinan Kyai. *Jurnal Kependidikan*, 7(1), 141–156.
- Pratama, A., Giatman, M., & Ernawati. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan: Studi Literatur. *Jurnal of Education Research*, 4(2), 677-687.
- Purwanto, A., Bernarto, I., Asbari, M., Mayesti Wijayanti, L., & Chi Hyun, C. (2020). Effect of Transformational and Transactional Leadership Style. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(2), 38–87.
- Rahmawati, H., & Gistituati, N. (2022) Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Journal of Educational Administration and Leadership (JEAL)*, 3(1). 65-69.
- Rosdina., Murniati., & Yusrial.(2015). Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru pada SD Negeri 2 Lambheu Kabupaten Aceh Besar. *Jurnal Adinistrasi Pendidikan*, 3(2), 69-78.
- Saputra, F., & Rizky Mahaputra, M. (2022). Effect of Job Satisfaction, Employee Loyalty and Employee Commitment on Leadership Style (Human Resource Literature Study). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(4), 762–772.
- Shen, J., Wu, H., Reeves, P., Zheng, Y., Ryan, L., & Anderson, D. (2020). The association between teacher leadership and student achievement: A meta-analysis. *Educational Research Review*, 31(August), 100357.
- Siregar, E. S. M., & Wardi, Y. (2023). Pengaruh Gender Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Education and Development*, 11(3), 2223–2229.
- Subhan, H. (2019). Evidence-Based Policy And Practice: Tantangan Dan Pengembangan. *Jispo*, 9(1), 82–96.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Utari, S., & Hadi, M. M. (2020). Gaya Kepemimpinan Demokratis Perpustakaan Kota Yogyakarta (Studi Kasus). *Jurnal Pustaka Ilmiah*, 6(1), 994.
- Winarno, W. (2024). Implementasi Personalized Learning Menggunakan Litercy Ict Digital : Sebuah Systematic Literatur Review. *HINEF : Jurnal Rumpun Ilmu Pendidikan*, 3(1), 26–37.
- Yusuf, M., Haryono, A., Hafid, H., Agus Salim, N., Efendi, M., & Bina Marta, S. (2022). Analysis of Competence, Leadership Style, and Compensation in the Bandung City Pasar Bermartabat. *Jurnal Darma Agung*, 30(1), 542–553.

