

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Perubahan Organisasi Sekolah Dasar

Windasari

Universitas Negeri Surabaya
windasari@unesa.ac.id

Erny Roesminingsih

Universitas Negeri Surabaya
ernyroesminingsih@unesa.ac.id

Syunu Trihantoyo

Universitas Negeri Surabaya
syunutrihantoyo@unesa.ac.id

ABSTRACT

Today's global world changes encourage schools to start making organizational changes. School leaders are expected to be able to develop competitive strategies and create organizational changes in schools. This study aims to determine the effect of transformational leadership on organizational change in elementary schools. This study uses a quantitative approach using simple linear regression test data analysis techniques. The independent variable in this study is the principal's transformational leadership while the dependent variable is organizational change. The sample was 396 respondents with simple random sampling method. The results of the study indicate that transformational leadership has an effect on organizational change in elementary schools. Organizational changes in elementary schools by 60% are influenced by the principal transformational leadership.

Keywords: *Organizational Change, Leadership, Elementary School*

Article Info

Received date: 15 Oktober 2021

Revised date: 24 Mei 2022

Accepted date: 20 Juni 2022

PENDAHULUAN

Perkembangan sosial budaya, ekonomi, politik dan teknologi yang terjadi saat ini semakin kompleks dan menuntut adanya perubahan dalam pendekatan manajemen serta perubahan organisasi yang cepat. Perubahan organisasi adalah strategi fundamental untuk memastikan bahwa organisasi publik tetap relevan dalam lingkungan yang terus berubah. (Anderson & Anderson, 2001) menyatakan bahwa organisasi yang mampu mengelola perubahan dengan baik akan menjaga

produktivitas dan relevansinya dari waktu ke waktu. Organisasi yang tidak mampu berubah akan menjadi semakin tidak berfungsi, tidak produktif dan tidak relevan. Sebuah organisasi di mana perubahan tidak dikelola dengan baik akan mengalami kerugian yang besar dari aspek keuangan, peluang, produktivitas dan reputasinya (Anderson & Anderson, 2001)

Organisasi termasuk organisasi sekolah saat ini berada di bawah tekanan terus-menerus dari lingkungan internal dan eksternal. Perkembangan dunia global saat ini mendorong

sekolah untuk memulai melakukan perubahan. Perubahan dan perkembangan yang baik di sekolah sangat penting untuk keberlangsungan sekolah sebagai organisasi dan mencapai perubahan sosial yang progresif dalam masyarakat (Rosenblatt, 2004). Sekolah saat ini dituntut untuk dapat mencapai keunggulan bersaing yang berkelanjutan dan harus mampu membuat perubahan agar dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi saat ini. Dalam rangka mencapai keunggulan bersaing yang berkelanjutan, sekolah perlu menyusun strategi perubahan, pendekatan manajemen serta gaya kepemimpinan. Sama seperti halnya organisasi lainnya, perubahan organisasi di sekolah didefinisikan sebagai setiap perubahan, perbaikan, restrukturisasi, atau penyesuaian dalam proses pendidikan di sekolah (Dimmock, 1996)

Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang tidak menggunakan kekuatan untuk menolak perubahan, tetapi yang dapat mempercepat perubahan dengan kualitas pribadi yang kuat, menginspirasi bawahan dan mewujudkan visi organisasi. Dengan demikian dalam mengelola perubahan pemimpin memiliki peranan dan kontribusi yang sangat penting dan signifikan. Berdasarkan berbagai penelitian yang telah dilakukan, kepemimpinan transformasional telah diakui sebagai salah satu gaya kepemimpinan terbaik untuk diadopsi dalam mengelola tantangan dan restrukturisasi sekolah (Barnett et al., 2001). (Leithwood & Jantzi, 2000) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpotensi meningkatkan tingkat komitmen di antara para guru. Selain itu, kepemimpinan yang efektif penting untuk mengembangkan organisasi dan individu yang unggul. Sejalan dengan itu, (Walumbwa et al., 2005) menegaskan bahwa, berdasarkan 20 tahun studi kepemimpinan, pemimpin transformasional berhasil meningkatkan tingkat komitmen dan kepuasan

bawahannya. Kepemimpinan kepala sekolah berdampak pada perilaku para staf dan guru di sekolah. Hasil penelitian (Harb & Sidani, 2019) sejalan dengan penelitian ini bahwa dimensi pengaruh ideal dan motivasi inspirasional dalam kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap keberhasilan implementasi perubahan organisasi. Lebih lanjut penelitian (Uddin, 2013) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kepercayaan pada pemimpin berhubungan secara signifikan dan positif terhadap perubahan organisasi.

Pemerintah melalui Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan telah melakukan berbagai upaya serta kebijakan untuk melakukan perubahan organisasi di sekolah dasar. Pada tahun 2020 Kemendikbud telah meluncurkan program sekolah penggerak dan guru penggerak sebagai langkah awal untuk melakukan perubahan organisasi di sekolah dasar. Program Sekolah Penggerak berfokus pada pengembangan hasil belajar siswa secara holistik yang mencakup kompetensi (literasi dan numerasi) dan karakter, diawali dengan SDM yang unggul (kepala sekolah dan guru) (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2020). Program inisiasi ini sudah jelas mengharapkan adanya keterlibatan dan kontribusi yang lebih dari kepala sekolah dan guru di sekolah dasar. Kualitas sumberdaya manusia di sekolah baik kepala sekolah dan guru diharapkan mampu membawa perubahan di sekolah dan menjadi *role model* serta motivator untuk sekolah lainnya. Pada saat ini data dilapangan menunjukkan banyak sekolah dasar di Jawa Timur yang tidak mampu beradaptasi dengan tuntutan stakeholder serta perkembangan dunia global sehingga jumlah sekolah dasar yang ada di Jawa Timur mengalami penurunan dalam kurun waktu tiga tahun terakhir.

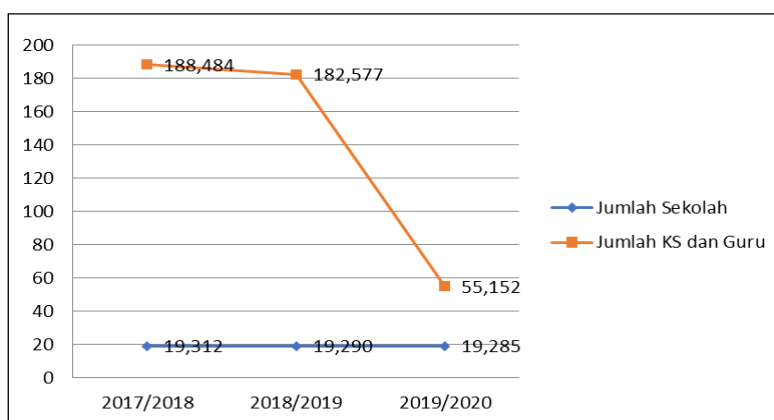
Tabel 1. Gambaran Umum Sekolah Dasar di Jawa Timur

Tahun Ajaran	Sekolah	Siswa	Putus Sekolah	KS & Guru
2017/2018	19,312	2,838,933	1,980	188,484
2018/2019	19,290	2,812,558	4,479	182,577
2019/2020	19,285	2,788,847	4,919	55,152

Sumber: <http://statistik.data.kemdikbud.go.id/index.php/page/sd>

Data diatas merupakan potret gambaran kondisi sekolah dasar di Jawa Timur. Selain jumlah sekolah yang semakin menurun jumlah peserta didik juga mengalami penurunan sehingga angka putus sekolah semakin naik

setiap tahunnya. Secara lebih spesifik penurunan jumlah sekolah, jumlah guru dan kepala sekolah digambarkan melalui grafik berikut ini:



Gambar 1. Grafik Penurunan Jumlah Sekolah, Jumlah Kepala Sekolah dan Jumlah Guru Sekolah Dasar di Jawa Timur

Grafik diatas menunjukkan semakin menurunnya jumlah sekolah yang ada di Jawa Timur dalam kurun waktu 3 tahun terakhir. Penurunan jumlah sekolah juga diiringi dengan penurunan jumlah kepala sekolah dan guru yang ada di sekolah secara signifikan. Sekolah dituntut mampu untuk bertahan dan berdaya saing sehingga keberadaannya dapat diterima oleh masyarakat secara berkelanjutan. Sekolah yang mampu bertahan adalah sekolah yang mampu beradaptasi dan melakukan perubahan sehingga masih relevan dengan kebutuhan masyarakat saat ini. Dalam kegiatan perubahan yang dilakukan di sekolah, kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi memiliki peranan yang sangat besar. Pemimpin sekolah diharapkan mampu menyusun strategi bersaing dan mendorong bawahannya untuk dapat menunjukkan komitmen bersama dalam mewujudkan perubahan di sekolah.

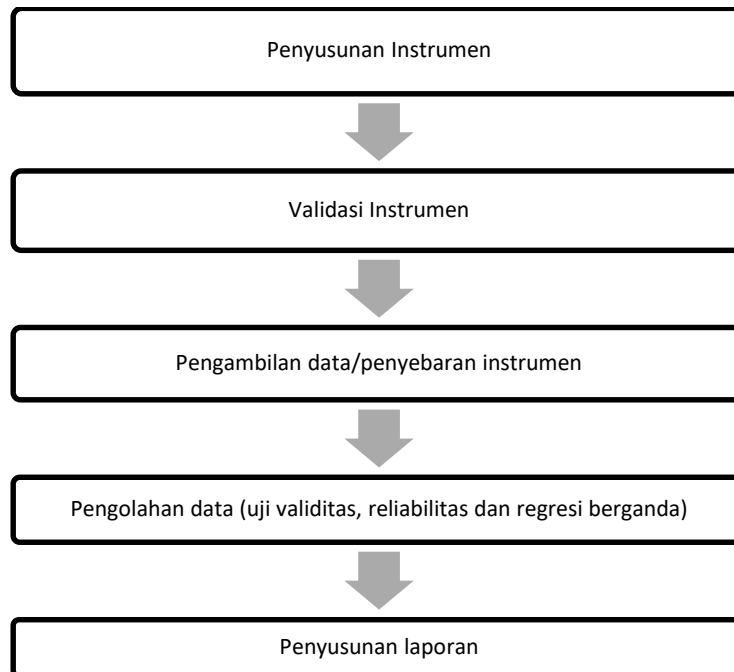
Permasalahan dari data diatas menjadi sangat penting untuk dilakukan penelitian, dimana ketika jumlah guru dan pemimpin sekolah mengalami penurunan hal tersebut juga diikuti oleh penurunan jumlah sekolah yang ada. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi perubahan organisasi sekolah dasar di Jawa Timur.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis data uji regresi linier sederhana. Regresi linier sederhana dipilih sebagai alat uji statistik untuk mengukur tingkat pengaruh variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap perubahan organisasi. Penelitian ini menggunakan satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Adapun variabel bebas

pada penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional kepala sekolah sedangkan variabel terikat adalah perubahan organisasi.

Adapun alur penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Alur Penelitian

1. Penyusunan Instrumen

Kuesioner penelitian ini terdiri dari dua bagian. Bagian I dikembangkan untuk mengidentifikasi kondisi data demografi responden. Berisi informasi tentang jenis kelamin, usia dan masa kerja, bagian II dikembangkan dari tinjauan literatur dan kerangka kerja konseptual tentang kepemimpinan transformasional, dan perubahan organisasi. Skala pengukuran menggunakan skala likert 5 point. 1=sangat tidak setuju, 2= tidak setuju, 3=kurang setuju, 4=setuju dan 5=sangat setuju. Kuesioner ini dibuat dan diuji untuk mengukur, seakurat mungkin, pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

2. Validasi Instrumen

Pada tahapan ini akan terdapat 3 tim ahli yang terdiri dari ahli dibidang manajemen pendidikan yang akan memberikan masukan dan kritikan terhadap draft instrumen yang telah tersusun. Masukan dan umpan balik tim ahli digunakan untuk menyempurnakan draft

instrumen dan uji validitas isi terhadap instrumen yang telah disusun. Uji validitas isi ditujukan untuk mengetahui apakah faktor-faktor yang telah dikembangkan sudah sesuai. Faktor yang tidak sesuai akan dimodifikasi pada tahapan ini.

3. Pengambilan data

Pengumpulan data dilakukan dengan pengambilan data primer. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data menggunakan angket (Kuesioner). Responden diberikan kuesioner online yang terdiri dari kuesioner terbuka dan tertutup. Kuesioner yang disusun disebarakan guru dan kepala sekolah di seluruh sekolah dasar di Jawa Timur melalui link *google form*.

4. Pengolahan data

Uji statistik yang digunakan adalah *uji regresi linier sederhana*. Uji statistik regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh variable bebas terhadap variable terikat. Untuk menjawab rumusan masalah penelitian apakah kepemimpinan

transformasional kepala sekolah terhadap perubahan organisasi.

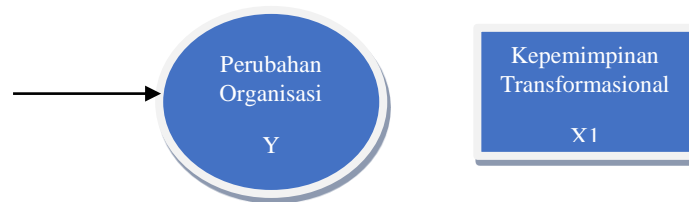
Analisis data menggunakan software statistik SPSS. Untuk menguji hipotesis penelitian digunakan uji statistik F. Dalam menentukan diterima atau ditolaknya sebuah hipotesis penelitian dengan menggunakan uji F, maka digunakan kriteria pengujian sebagai berikut:

a. Jika nilai sig dari F hitung atau t hitung lebih besar atau sama dengan nilai alpha α (0,05) dapat diartikan tidak terdapat pengaruh sehingga hipotesis nihil diterima dan hipotesis alternatif ditolak, yang memilik

arti kepemimpinan transformasional tidak mempengaruhi perubahan organisasi.

b. Jika nilai sig dari F hitung atau t hitung lebih kecil dari nilai alpha α (0,05) dapat diartikan terdapat pengaruh sehingga hipotesis nihil ditolak dan hipotesis alternatif diterima, yang memilik arti bahwa kepemimpinan transformasional mempengaruhi perubahan organisasi.

Adapun hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 3. Hubungan Antar Variabel Penelitian

Hipotesis Penelitian

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap perubahan organisasi sekolah dasar.

Ha : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap perubahan organisasi sekolah dasar.

Operasionalisasi Variabel Penelitian

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
Kepemimpinan Transformasional	Kharisma	<ul style="list-style-type: none"> Kepercayaan bawahan kepada pemimpin Keyakinan dan sikap hormat kepada pemimpin Dedikasi bawahan kepada pemimpin
	Inspirasional	<ul style="list-style-type: none"> Pemimpin mengkomunikasikan visi misi organisasi kepada bawahan Pemimpin mendorong bawahan untuk terlibat aktif dan semangat dalam bekerja
	Stimulasi intelektual	<ul style="list-style-type: none"> Kemampuan pemimpin mendorong kreatifitas bawahan Kemampuan mendorong inovasi bawahan.
	Perhatian individual	<ul style="list-style-type: none"> Pemimpin meluangkan waktu untuk mengajari bawahan. Pemimpin meluangkan waktu untuk membimbing bawahan.
Perubahan Organisasi	Visi	<ul style="list-style-type: none"> Penyesuaian visi dan misi sekolah dengan perubahan lingkungan eksternal
	Strategi	<ul style="list-style-type: none"> Sekolah menyusun rencana strategi perubahan.
	Budaya	<ul style="list-style-type: none"> Adanya perubahan budaya dan iklim di sekolah.
	Struktur	<ul style="list-style-type: none"> Restrukturisasi organ di sekolah
	Sistem	<ul style="list-style-type: none"> Penyusunan sistem operasional prosedur kegiatan di sekolah
	Teknologi	<ul style="list-style-type: none"> Peningkatan pemanfaatan teknologi dan informasi di sekolah
	Kepemimpinan	<ul style="list-style-type: none"> Perubahan gaya kepemimpinan di sekolah

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya

(Sugiyono, 2010) Populasi dalam penelitian ini adalah guru dan kepala sekolah sekolah dasar di Jawa Timur. Para mahasiswa akan dikirimkan link untuk dapat mengakses kuesioner online. Adapun data populasi dijabarkan pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Populasi Guru dan Kepala Sekolah SD di Jawa Timur

No	Nama Pendidikan	Populasi
1	SD Negeri	43.301
2	SD Swasta	12.851
Total		55.152

Source: <http://statistik.data.kemdikbud.go.id/>

Total populasi pada penelitian ini berjumlah 55.152 orang guru dan kepala sekolah yang tersebar di seluruh Jawa Timur. Dari total populasi ini nanti akan diambil sampel penelitian yang untuk diambil data lapangan.

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

$$n = 55.152 / (1 + (596.427 \times 0,0025))$$

$$n = 55.152 / (1 + 138)$$

$$n = 55.152 / 139$$

$$n = 396,77 \approx 397$$

Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 397 orang guru dan kepala sekolah.

Sampel

(Begmen & Bell,2015) mendefinisikan sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih untuk penelitian lebih lanjut. Metode sampling dalam penelitian ini adalah melalui teknik *simple random sampling*. Dalam penelitian ini, Rumus Slovin digunakan untuk menentukan ukuran sample.

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

Populasi responden pada penelitian ini adalah sebanyak 55.152 orang guru dan kepala sekolah, maka dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat error 5% adalah sebagai berikut:

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Validitas

Instrumen penelitian dapat dikatakan valid apabila nilai korelasi (pearson correlation) adalah positif, dan nilai probabilitas korelasi sig. (2-tailed) < taraf signifikan (α) 0,05. Berdasarkan hasil uji validitas ketiga instrumen penelitian yaitu kepemimpinan transformasional, komitmen guru dan perubahan organisasi diperoleh hasil pada tabel-tabel berikut ini.

Tabel 3. Hasil Validitas Kepemimpinan Transformasional

		Correlations
		kepemimpinan
item1	Pearson Correlation	.766**
	Sig. (2-tailed)	,000
item2	Pearson Correlation	.844**
	Sig. (2-tailed)	,000
item3	Pearson Correlation	.873**
	Sig. (2-tailed)	,000
item4	Pearson Correlation	.745**
	Sig. (2-tailed)	,000

item5	Pearson Correlation	.838**
	Sig. (2-tailed)	,000
item6	Pearson Correlation	.889**
	Sig. (2-tailed)	,000
item7	Pearson Correlation	.838**
	Sig. (2-tailed)	,000
item8	Pearson Correlation	.859**
	Sig. (2-tailed)	,000
item9	Pearson Correlation	.861**
	Sig. (2-tailed)	,000
item10	Pearson Correlation	.890**
	Sig. (2-tailed)	,000
item11	Pearson Correlation	.829**
	Sig. (2-tailed)	,000
item12	Pearson Correlation	.872**
	Sig. (2-tailed)	,000
item13	Pearson Correlation	.821**
	Sig. (2-tailed)	,000
item14	Pearson Correlation	.815**
	Sig. (2-tailed)	,000
item15	Pearson Correlation	.843**
	Sig. (2-tailed)	,000
item16	Pearson Correlation	.756**
	Sig. (2-tailed)	,000
kepemimpinan	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	

****.** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Pada tabel 5.1 diatas dapat dilihat bahwa dari 16 item pertanyaan pada instrumen kepemimpinan transformasional memiliki nilai Sig. (2-tailed) <0.05 sehingga dapat dikatakan bahwa 16 item pertanyaan pada instrumen tersebut valid.

Untuk instrumen ketiga yang mengukur perubahan organisasi sekolah, hasil validitasnya ditunjukkan pada tabel 5.3 berikut ini.

Tabel 5. Hasil Validitas Perubahan Organisasi Correlations

		total
item1	Pearson Correlation	.658**
	Sig. (2-tailed)	,000
item2	Pearson Correlation	.741**
	Sig. (2-tailed)	,000
item3	Pearson Correlation	.828**
	Sig. (2-tailed)	,000
item4	Pearson Correlation	.798**
	Sig. (2-tailed)	,000
item5	Pearson Correlation	.872**
	Sig. (2-tailed)	,000
item6	Pearson Correlation	.820**
	Sig. (2-tailed)	,000
item7	Pearson Correlation	.797**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	265
item8	Pearson Correlation	.617**
	Sig. (2-tailed)	,000
item9	Pearson Correlation	.820**
	Sig. (2-tailed)	,000
item10	Pearson Correlation	.825**
	Sig. (2-tailed)	,000
item11	Pearson Correlation	.778**
	Sig. (2-tailed)	,000

item12	Pearson Correlation	.815**
	Sig. (2-tailed)	,000
item13	Pearson Correlation	.871**
	Sig. (2-tailed)	,000
item14	Pearson Correlation	.799**
	Sig. (2-tailed)	,000
item15	Pearson Correlation	.788**
	Sig. (2-tailed)	,000
total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

Pada pengujian validitas instrumen yang ketiga yaitu perubahan organisasi, diperoleh hasil yang sama dengan kedua instrumen sebelumnya yaitu nilai signifikansi pada 15 item pertanyaan di instrumen menunjukkan hasil $0.000 < 0.05$. Dengan demikian dapat diasumsikan instrumen ketiga ini sudah memenuhi uji validitas atau dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel atau konsisten apabila nilai Cronbach's alpha $> 0,60$ dan apabila nilai Cronbach's alpha $< 0,60$ maka instrumen penelitian dinyatakan tidak konsisten atau tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas pada instrumen kepemimpinan transformasional dapat ditunjukkan melalui tabel 5.4 dibawah ini.

Tabel 6. Hasil Reliabilitas Kepemimpinan Transformasional
Item-Total Statistics

	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Standard	Keterangan
item1	.970	0.06	Reliabel
item2	.968	0.06	Reliabel
item3	.968	0.06	Reliabel
item4		0.06	Reliabel
item5	.968	0.06	Reliabel
item6	.968	0.06	Reliabel
item7	.968	0.06	Reliabel
item8	.968	0.06	Reliabel
item9	.968	0.06	Reliabel
item10	.968	0.06	Reliabel
item11	.969	0.06	Reliabel
item12	.968	0.06	Reliabel
item13	.969	0.06	Reliabel
item14	.969	0.06	Reliabel
item15	.968	0.06	Reliabel
item16	.970	0.06	Reliabel

Data uji reliabilitas diatas menunjukkan nilai cronbach alpha > 0.06 , dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa total 16 item pertanyaan instrumen kepemimpinan

transformasional telah memenuhi uji reliabilitas atau dapat dikatakan instrumen tersebut reliabel.

Tabel 7. Hasil Reliabilitas Perubahan Organisasi

Item-Total Statistics			
	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Standard	Keterangan
item1	,955	0.06	Reliabel
item2	,953	0.06	Reliabel
item3	,950	0.06	Reliabel
item4	,951	0.06	Reliabel
item5	,949	0.06	Reliabel
item6	,950	0.06	Reliabel
item7	,951	0.06	Reliabel
item8	,956	0.06	Reliabel
item9	,951	0.06	Reliabel
item10	,950	0.06	Reliabel
item11	,951	0.06	Reliabel
item12	,950	0.06	Reliabel
item13	,949	0.06	Reliabel
item14	,951	0.06	Reliabel
item15	,951	0.06	Reliabel

Rata-rata hampir keseluruhan item pertanyaan perubahan organisasi memiliki nilai diatas 0,90. Dimana hal tersebut memiliki makna nilai $0,90 > 0,06$ sehingga item-item pertanyaan pada instrumen tersebut sudah memenuhi uji reliabilitas atau dapat diasumsikan item pertanyaan tersebut sudah konsisten/reliable.

Hasil Analisis Linier Regresi

Dari hasil uji regresi linier sederhana yang telah dilakukan dengan software SPSS maka diperoleh data sebagai berikut.

Data tabel dibawah merupakan model summary yang menggambarkan besarnya koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional terhadap perubahan organisasi.

Tabel 8. Model Summary

Model Summary				
Mode	R	R	Adjuste	Std.
1	.83	.690	.689	5.171

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan

Hasil *model summary* menunjukkan besarnya *adjusted R2* sebesar 0,690, hal ini dapat diartikan bahwa 69,0% perubahan

organisasi dapat dijelaskan oleh variasi kepemimpinan kepala sekolah.

Adapun hasil uji regresi ditunjukkan pada tabel 9 berikut ini.

Tabel 9. Uji Regresi

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	15689.5	1	15689.5	586.	.00
Residual	40	40	737		0 ^b
Total	7032.70	26	26.740		
	1	3			
	22722.2	26			
	42	4			

a. Dependent Variable: perubahan

b. Predictors: (Constant), kepemimpinan

Berdasarkan tabel ANOVA atau uji tes, diperoleh nilai F hitung sebesar 586,737 dengan signifikansi 0,000. Oleh karena signifikansi F Hitung jauh lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh sehingga hipotesis nihil ditolak dan hipotesis alternatif diterima, yang memiliki arti bahwa kepemimpinan transformasional mempengaruhi perubahan organisasi.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data diatas diperoleh hasil bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap perubahan organisasi. Pada era perubahan yang terjadi saat ini organisasi pendidikan berada dibawah tekanan perubahan baik dari internal ataupun eksternal. Sekolah sebagai sebuah organisasi dengan sistem yang terbuka tidak bisa menghindari dari tekanan perubahan tersebut. (Beycioglu & Aslan, 2010; Fink, 2003; Fullan, 1993; Hallinger, 2004; Hargreaves, 2004; Haris, 2006). Perubahan organisasi di sekolah adalah setiap perubahan, perbaikan, restrukturisasi, ataupun penyesuaian dalam proses atau isi pendidikan di sekolah (Dimmock, 1996). Perubahan organisasi disini dapat dikorelasikan dengan adanya perubahan visi dan misi sekolah, resktrukturisasi organ pengelola di sekolah maupun perubahan strategi yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam rangka membawa sekolah mampu meningkatkan daya saingnya. (Hargreaves dkk.,2005) menyoroti bahwa proses dan inisiatif perubahan pendidikan ditujukan untuk merubah metode pembelajaran dan pengajaran di sekolah. Sedangkan menurut Hoy dan Sweetland (2001) perubahan dalam organisasi sekolah tidak ditujukan untuk mengeliminasi kesulitan yang dihadapi oleh sekolah melainkan perubahan adalah upaya untuk merencanakan inovasi sekolah.

Dalam perencanaan inovasi sekolah kepemimpinan memiliki kontribusi yang besar untuk mengimplementasikan program tersebut (Rashid et al., 2011). Kepemimpinan masih sangat penting untuk membawa perubahan terus-menerus di mana para pemimpin memiliki peran penting dalam menciptakan budaya yang memelihara perubahan terus-menerus. Kedua tugas kepemimpinan ini penting untuk menghilangkan risiko kegagalan dan menangkap perubahan kecil untuk mempertahankan perubahan dari waktu ke waktu. Gaya kepemimpinan transformasional sangat diperlukan untuk mendorong terciptanya inovasi skala kecil dan dari bawah ke atas untuk mewujudkan perubahan berkelanjutan dalam organisasi sekolah. Penelitian (Gordon et al., 2016) menunjukkan inovasi sekolah disupport oleh kepemimpinan kepala sekolah. Partisipasi guru dalam mendukung program-program yang mendorong inovasi dan perubahan organisasi secara tidak langsung merupakan hasil dari motivasi dari pimpinan di sekolah dalam hal ini adalah kepala sekolah (Rahman et al., 2020)

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang memberikan ruang kepada para guru untuk bebas menyampaikan ide serta inovasi sangat berperan dalam mendorong sekolah melakukan perubahan. Kepemimpinan transformasional meningkatkan keterlibatan kerja guru dan persepsi perubahan, selanjutnya membangkitkan perilaku guru dalam mendukung perubahan di sekolah (Simanjuntak, 2021).

Transformasi yang diperlukan dari duni pendidikan saat ini membutuhkan kepemimpinan transformatif, namun hanya sedikit sekolah yang menunjukkan gaya kepemimpinan ini. Kepemimpinan yang sukses membutuhkan kemampuan untuk menciptakan dan mengkomunikasikan visi organisasi, dan kemudian menginspirasi, memotivasi, dan

memberdayakan orang lain untuk mencapai visi ini. Tujuan ini dicapai melalui pengembangan individu dari empat ciri kepemimpinan transformasional. Organisasi sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional pada akhirnya dapat mengarah pada organisasi yang lebih sukses dengan menumbuhkan motivasi tingkat tinggi di antara guru untuk mencapai tujuan organisasi. Kepala sekolah harus memiliki kompetensi yang baik untuk mengimplementasikan kepemimpinan transformasional dalam rangka mendorong inovasi guru yang selaras dengan ekspektasi dan kebutuhan stakeholder (Abdullah et al., 2018).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan diata diperoleh hasil bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perubahan organisasi sekolah dasar. Untuk menjadi organisasi sekolah yang mampu berdaya saing dan memiliki nilai keunggulan yang berkelanjutan maka diperlukan kepemimpinan transformasional sehingga sekolah dapat memenuhi tuntutan dari stakeholder.

Saran

Adapun saran-saran yang perlu kami sampaikan dari hasil penelitian ini adalah perlunya dilakukan analisis lebih mendalam terkait faktor dari internal sekolah yang berkontribusi dalam mempengaruhi perubahan organisasi di sekolah dasar. Berdasarkan hasil penelitian ini masih terdapat 40% faktor lainnya yang berperan dalam mempengaruhi perubahan organisasi sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, A. G. K., Ling, Y.-L., & Sufi, S. B. (2018). Principal Transformational Leadership and Teachers' Motivation.

Asian Education Studies, 3(1), 36.
<https://doi.org/10.20849/aes.v3i1.316>

Anderson, D., & Anderson, L. A. (2001). *Beyond Change Management: How to Achieve Breakthrough Results Through Conscious Change Leadership* (2nd editio). Pfeiffer. <https://doi.org/978-0787956455>

Barnett, K., McCormick, J., & Conners, R. (2001). Transformational leadership in schools – Panacea, placebo or problem. *Journal of Educational Administration*, 39(02).

Dimmock, C. (1996). Dilemmas for School Leaders and Administrators in Restructuring. In *International Handbook of Educational Leadership and Administration* (pp. 135–170). https://doi.org/10.1007/978-94-009-1573-2_5

Gordon, S., Oliver, J., & Solis, R. (2016). Successful Innovations in Educational Leadership Preparation. *International Journal of Educational Leadership Preparation*, 11(2), 51–70.

Harb, B., & Sidani, D. (2019). Transformational leadership for organizational change in the Lebanese public sector. *Problems and Perspectives in Management*, 17(2), 205–216.
[https://doi.org/10.21511/ppm.17\(2\).2019.15](https://doi.org/10.21511/ppm.17(2).2019.15)

Leithwood, K., & Jantzi, D. (2000). The effects of transformational leadership on organizational conditions and student engagement with school. *Journal of Educational Administration*, 38(2), 112–129.
<https://doi.org/10.1108/09578230010320064>

Rahman, M. A., Santosa, A. B., & Sihotang, H. (2020). The Influence of Principal's

Leadership, Teacher Performance And Internal Quality Assurance System in Improving The Quality of Education in Vocational High School. *Kelola Manajemen Pendidikan*, 9(2), 305.

- Rashid, K., Hussain, M. M., & Nadeem, A. (2011). Leadership and Innovation in a School Culture: How can a leader bring about innovation in the School culture? *Journal of Elementary Education*, 21(1), 67–75. http://pu.edu.pk/images/journal/JEE/PDF-Files/6-Khalid, Madeeha & Amna_JEE Vol 21 no_1.pdf
- Simanjuntak, J. M. (2021). The Impact of Principal Leadership on The Effectiveness of Learning in Christian Senior High School in Bandung, Indonesia. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 11–21.
- <https://doi.org/10.24246/j.jk.2021.v8.i1.p11-21>
- Sugiyono, P. D. (2010). Metode penelitian pendidikan. *Pendekatan Kuantitatif*.
- Uddin, M. H. (2013). Role of Transformational Leadership in Organizational Change: Mediating Role of Trust. *IOSR Journal of Business and Management*, 7(2), 72–76. <https://doi.org/10.9790/487x-0727276>
- Walumbwa, F., Lawler, J., Avolio, B., Wang, P., & Shi, K. (2005). Transformational Leadership and Work-Related Attitudes: The Moderating Effects of Collective and Self-Efficacy Across Cultures. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 11(03).