

## STRATEGI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL GURU PENGGERAK DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DAN KELOMPOK KERJA GURU SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN GUNUNGPUTRI KABUPATEN BOGOR

Siti Masitoh<sup>1</sup>, Muhammad Yus Firdaus<sup>2</sup>, Dafyar Eliadi Hardian<sup>3</sup>

Program Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf, Indonesia, 15118

Email : <sup>1</sup> siti.masitoh@unis.ac.id

Email : <sup>2</sup> yus.firdaus@unis.ac.id

Email : <sup>3</sup> dafyar.eliadi@unis.ac.id

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis strategi kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh guru penggerak dalam meningkatkan kinerja guru sekolah dasar dan kelompok kerja guru di Kecamatan Gunungputri, kabupaten Bogor. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masalah adanya tantangan dalam peningkatan kinerja guru yang belum maksimal, serta optimalisasi fungsi kelompok kerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi dari berbagai narasumber, termasuk guru penggerak, kepala sekolah, ketua kelompok kerja guru, guru anggota kelompok kerja guru, dan pihak Dinas Pendidikan Kabupaten Bogor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru penggerak menerapkan strategi kepemimpinan transformasional melalui penyampaian visi inspiratif, pemberdayaan guru, penguatan kolaborasi, serta refleksi dan inovasi pembelajaran. Strategi tersebut berdampak positif terhadap peningkatan partisipasi aktif guru dalam komunitas belajar, penguatan kompetensi pedagogik, serta peningkatan kualitas kinerja guru dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran. kelompok kerja guru berperan sebagai wadah strategis untuk pengembangan profesionalisme guru secara berkelanjutan. Penelitian ini merekomendasikan penguatan peran guru penggerak dalam memimpin transformasi pendidikan berbasis komunitas dan kolaborasi.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Transformasional, Guru Penggerak, Kinerja guru, Kelompok Kerja Guru, Sekolah Dasar

### Abstrak

*This study aims to describe and analyze the transformational leadership strategies implemented by Guru Penggerak (Teacher Leaders) in improving the performance of elementary school teachers and Teacher Working Groups (Kelompok Kerja Guru / KKG) in Gunungputri District, Bogor Regency. The study is motivated by challenges in optimizing teacher performance and the role of Teacher Working Groups, which have not yet reached their maximum potential. This research employs a qualitative approach. Data were collected through in-depth interviews, observations, and documentation from various sources, including Guru Penggerak, school principals, heads of Teacher Working Groups, teacher members of KKG, and representatives from the Bogor Regency Education Office. The findings reveal that Guru*

*Penggerak applied transformational leadership strategies through the delivery of an inspiring vision, teacher empowerment, strengthening collaboration, as well as reflective and innovative learning practices. These strategies had a positive impact on increasing teachers' active participation in learning communities, enhancing pedagogical competence, and improving the quality of teachers' performance in designing and implementing learning activities. The Teacher Working Group functions as a strategic forum for the sustainable professional development of teachers. This study recommends strengthening the role of Guru Penggerak in leading community-based and collaborative educational transformation.*

**Keywords:** Transformational Leadership, Motivational Teacher, Teacher Performance, Teacher Working Group, Elementary School

## **A. Pendahuluan**

Pendidikan merupakan salah satu faktor utama dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam proses pendidikan formal, guru memegang peranan strategis sebagai ujung tombak dalam mengembangkan potensi peserta didik. Guru yang berkinerja tinggi tidak hanya ditandai dengan penguasaan materi, tetapi juga kemampuan pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang baik.

Kinerja guru adalah tingkat efektivitas dan efisiensi seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di bidang pendidikan, yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, evaluasi pembelajaran, serta pengembangan kompetensi guru. Kinerja ini mencerminkan kemampuan seorang guru untuk mencapai tujuan pendidikan melalui penguasaan materi, penerapan metode pengajaran yang sesuai, pengelolaan kelas yang baik, dan interaksi yang konstruktif dengan peserta didik, rekan kerja, serta masyarakat. Kinerja guru juga diukur dari dampaknya terhadap prestasi akademik peserta didik, pengembangan karakter, serta kepuasan dan motivasi belajar peserta didik.

Guru penggerak merupakan episode kelima dari rangkaian kebijakan merdeka belajar yang diluncurkan kementerian pendidikan dan kebudayaan (Kemendikbud) dan dijalankan melalui Direktorat Jenderal guru dan tenaga kependidikan (Ditjen GTK), hingga tahun 2024 sebanyak 92.888 guru telah dinyatakan lulus sebagai guru penggerak sekitar 18.347 guru penggerak telah tercatat di seluruh provinsi Jawa Barat, dan untuk kabupaten Bogor program guru penggerak telah menunjukkan dampak nyata sejak tahun 2023 dengan total 800 guru, dan untuk kecamatan gunungputri berjumlah 60 guru penggerak dari jenjang SD, SLTP dan SLTA, dan untuk guru sekolah dasar berjumlah 37 guru, dalam konteks ini kepemimpinan guru penggerak peran krusial dalam mendorong partisipasi guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Pada kenyataannya kinerja guru di kecamatan Gunungputri masih banyak dijumpai persoalan terkait rendahnya kinerja guru di berbagai satuan pendidikan, termasuk di tingkat sekolah dasar, hal ini tercermin dari kurangnya inovasi dalam proses pembelajaran, lemahnya motivasi dalam menjalankan tugas, kurangnya kolaborasi, serta kurang optimalnya hasil belajar peserta didik masih belum maksimal. Dari hasil pra survey wawancara terhadap peserta didik, guru, kepala satuan pendidikan, pendamping satuan pendidikan, dan tata pengelola kepegawaian kabupaten dan UPT Kecamatan Gunungputri bahwa banyaknya

peserta didik yang masih kurang hasil belajarnya ditinjau dari segi kognitif, afektif dan psikomotorik serta dari uji kompetensi guru pada SimPKB terhadap sekitar 973 guru dari 1.389 jumlah guru sekolah dasar swasta dan negeri, hasilnya tidak memuaskan karena sebagian besar nilainya dibawah 50 dari nilai tertinggi 100, bahkan, ada hampir guru yang nilainya antara 10 dan 30, adapun guru yang hasil uji kompetensinya gurunya diatas 60 hanya berkisar 416 guru.

Permasalahan dalam penelitian ini berfokus pada kinerja guru sekolah dasar melalui kelompok kerja guru di kecamatan Gunungputri, Kabupaten Bogor. Jumlah kelompok kerja guru di kecamatan Gunungputri berjumlah 10 kelompok kerja guru yang beranggotakan dari guru dan kepala satuan pendidikan. Setiap kelompok kerja guru terdiri antara 120-150 peserta yang dari sekolah dasar negeri dan swasta, meskipun kepemimpinan guru penggerak diharapkan dapat mempengaruhi secara positif, terdapat indikasi bahwa belum semua sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan belum menunjukkan peningkatan kinerja yang signifikan, selain itu, belum jelas apakah strategi kepemimpinan transformasional guru penggerak ini dapat diterapkan sudah efektif dalam meningkatkan kualitas kinerja guru.

Dengan demikian, diperlukan strategi kepemimpinan transformasional dari guru penggerak untuk meningkatkan kinerja guru sekaligus menguatkan peran kelompok kerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam bagaimana strategi kepemimpinan transformasional guru penggerak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru dan penguatan komunitas belajar kelompok kerja guru di lingkungan sekolah dasar di Kecamatan Gunungputri, Kabupaten Bogor.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan strategi kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh guru penggerak dalam meningkatkan kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Gunungputri, Kabupaten Bogor.
2. Mengidentifikasi peran guru penggerak dalam memperkuat komunitas belajar kelompok kerja guru di sekolah dasar.
3. Untuk mengidentifikasi faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam penerapan strategi kepemimpinan transformasional oleh guru penggerak dalam meningkatkan kinerja guru dan memperkuat kelompok kerja guru.

### **Strategi Kepemimpinan Transformasional**

Strategi kepemimpinan transformasional adalah serangkaian tindakan yang dirancang secara sadar dan sistematis oleh seorang pemimpin transformasional untuk memengaruhi, membimbing, dan memberdayakan anggota organisasi dalam mencapai perubahan yang positif. Dalam konteks guru penggerak, strategi ini mencakup cara-cara yang digunakan untuk menginspirasi dan memotivasi guru lain agar berkembang, serta menghidupkan budaya kolaboratif di lingkungan sekolah.

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi, mengarahkan, dan menginspirasi orang lain guna mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin berperan dalam

membangun visi, menciptakan strategi, serta memotivasi tim atau organisasi agar berkomitmen pada visi tersebut. Kepemimpinan bukan hanya tentang kekuasaan, tetapi juga melibatkan keterampilan interpersonal, empati, keteladanan, dan komunikasi yang efektif. Transformasional adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada penginspirasi dan pemberdayaan individu untuk mencapai perubahan positif dalam organisasi atau kelompok.

Menurut Nggili, bahwa gaya pemimpin transformasional meliputi dua tahap, yaitu perubahan dari diri sang pemimpin sebagai tahap pertama, yang meliputi perubahan menyangkut kompetensi spiritual (SQ), emosional (EQ), intelektual (IQ), dan fisik (PQ) serta peningkatan kemampuan pada keempat kompetensi tersebut berlandaskan pada karakter Sang pemimpin. Beberapa karakteristik kunci dari pemimpin transformasional antara lain:

1. Karisma: Kemampuan untuk menarik dan menginspirasi orang lain.
2. Inspirasi: Kemampuan untuk memotivasi dan memberikan semangat kepada orang lain.
3. Stimulasi Intelektual: Kemampuan untuk mendorong pemikiran kreatif dan inovatif.
4. Perhatian Individual: Kemampuan untuk memahami dan memenuhi kebutuhan individual bawahan.
5. Dimensi Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan
6. Kepemimpinan transformasional dalam pendidikan

### **Kinerja Guru**

Kinerja guru menurut Asterina dan Sukoco (2019) adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar, kinerja sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang, termasuk seorang guru. Gunawan, dkk. (2018) mengemukakan bahwa guru yang memiliki kinerja baik dan profesional dalam implementasi kurikulum memiliki ciri-ciri yaitu: mendesain program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan menilai hasil belajar peserta didik, berangkat dari beberapa pemikiran tersebut, ada beberapa kegiatan penilaian oleh guru atas prestasi dan aktivitas peserta didik dalam upaya mengembangkan kurikulum sekolah, yang meliputi merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, semua perangkatnya.

Kemampuan seorang guru dalam merancang pembelajaran, menguasai materi ajar, dan beradaptasi dengan karakteristik peserta didik merupakan faktor utama dalam menentukan kinerja, guru yang memiliki kemampuan yang baik akan lebih mampu mengelola kelas dengan efektif dan menciptakan pengalaman belajar yang bermakna bagi peserta didik, oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan profesional menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja guru. Kinerja guru mencakup 3 (tiga) dimensi tugas utama yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian pembelajaran, dengan indikator kinerjanya masing masing.

### **Kompetensi Guru Penggerak**

Kompetensi Guru Penggerak adalah kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru yang berperan sebagai agen perubahan di sekolah, yang tidak hanya mengajar dengan baik,

tetapi juga menginspirasi dan mendorong perkembangan kompetensi siswa serta membantu meningkatkan kualitas pendidikan di sekitarnya. Guru penggerak diharapkan dapat membawa dampak positif, baik pada proses pembelajaran maupun dalam membangun budaya sekolah yang lebih baik.

Dikutip dari Kemendikbud, kompetensi yang harus dimiliki guru penggerak adalah sebagai berikut: (1) Mengembangkan diri dan guru lain dengan refleksi, berbagi dan kolaborasi secara mandiri. (2)Memiliki kematangan moral, emosi dan spiritual untuk berperilaku sesuai kode etik. (3)Merencanakan, menjalankan, merefleksikan dan mengevaluasi pembelajaran yang berpusat pada peserta didik dengan melibatkan orang tua. (4)Berkolaborasi dengan orang tua dan komunitas untuk mengembangkan sekolah dan menumbuhkan kepemimpinan peserta didik. (5) Mengembangkan dan memimpin upaya mewujudkan visi sekolah yang berpihak pada peserta didik dan relevan dengan kebutuhan komunitas di sekitar sekolah.

Dalam pelaksanaan di lapangan, guru penggerak menerapkan strategi transformasional melalui berbagai aktivitas, seperti:

1. Membangun komunitas belajar aktif: Strategi ini melibatkan penguatan KKG sebagai wadah kolaborasi guru untuk saling belajar dan bertumbuh secara profesional.
2. Pendampingan sejawat (*coaching dan mentoring*): Guru Penggerak membina guru lain melalui diskusi reflektif, berbagi praktik baik, dan memberi umpan balik konstruktif.
3. Pemberdayaan dan pelibatan guru dalam pengambilan keputusan: Melalui strategi partisipatif, Guru Penggerak melibatkan guru lain dalam perencanaan dan pelaksanaan program sekolah.
4. Pemodelan praktik pembelajaran yang efektif: Guru Penggerak menjadi role model dalam menerapkan pembelajaran berdiferensiasi, pembelajaran sosial-emosional, dan penguatan karakter.

### **Kelompok Kerja Guru**

Kelompok Kerja Guru (KKG). Ini merupakan organisasi atau forum yang terdiri dari para guru, biasanya pada tingkat sekolah dasar, yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme dan kualitas pengajaran. kelompok kerja guru biasanya dibentuk di tingkat kecamatan atau sekolah untuk memberikan pelatihan, berbagi pengalaman, dan mendiskusikan metode pengajaran yang efektif di antara guru-guru.

Dalam kelompok kerja guru, guru-guru dapat saling membantu untuk menyelesaikan masalah yang mereka hadapi di dalam kelas, merancang kurikulum yang lebih baik, serta memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka agar sesuai dengan perkembangan pendidikan terkini. Kelompok kerja guru (KKG) merupakan salah satu bentuk organisasi profesional guru yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru melalui kolaborasi dan pengembangan diri secara berkelanjutan.

### **Penelitian Terdahulu yang Relevan**

Penelitian terdahulu yang merupakan sebagai dasar acuan dalam rangka penyusunan penelitian ini guna untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Ulfia tahun 2024 yang berjudul Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Motivasi Kerja Guru di MIN 10 Aceh Besar, dalam penelitian tersebut merupakan penelitian pendekatan kualitatif dan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Motivasi kerja guru di MIN 10 Aceh Besar. Kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam Meningkatkan motivasi kerja guru di MIN 10 Aceh Besar berhasil dengan baik yang ditunjukkan oleh kinerja guru yang semakin membaik. Implementasi komponen kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di MIN 10 Aceh Besar dilaksanakan dengan memberikan pengaruh terhadap guru.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Fara Siti Fatimatuazzahroh<sup>1</sup>, Erna Zumrotun<sup>2</sup> 1, 2 Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara, Jl. Taman Siswa Pekeng, Tahunan, Jepara, Indonesia tahun 2023 yang berjudul peran guru penggerak dalam meningkatkan kinerja guru di SDN Mulyo Harjo, di dalam penelitian tersebut menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan cara kegiatan wawancara, dan observasi. Penulis juga dapat membuktikan keberadaan guru penggerak dapat meningkatkan kualitas kinerja guru dalam menjalankan kegiatan belajar mengajar di sekolahnya. Guru penggerak mempunyai peranan yang sangat penting dalam terwujudnya peningkatan kualitas kinerja guru dan kualitas pembelajaran. Guru penggerak juga dapat memfasilitasi pengembangan profesional dan pedagogik guru yang berkelanjutan dengan menyediakan kesempatan untuk saling berbagi praktik terbaik.

## B. Metode

Dalam penelitian dengan judul "Strategi kepemimpinan transformasional guru penggerak dalam meningkatkan kinerja guru dan kelompok kerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Gunungputri Kabupaten Bogor," peneliti menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan ini yang memungkinkan peneliti untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif dan mendalam tentang topik yang diteliti. Dalam penelitian kualitatif, yang menjadi instrument atau alat penelitian adalah peneliti itu sendiri. Penelitian kualitatif sebagai *human instrument*, berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data, menafsirkan data dan membuat kesimpulan atas temuannya (Sugiyono, 2017: 222).

Dalam metode kualitatif peneliti menggunakan pendekatan wawancara mendalam lakukan wawancara dengan beberapa guru penggerak, anggota kelompok kerja guru, dan kepala sekolah untuk mendapatkan perspektif yang lebih mendalam tentang bagaimana strategi kepemimpinan transformasional diterapkan dan dirasakan oleh para guru. *focus group discussion* (FGD). *focus group discussion* FGD dengan beberapa kelompok guru dapat memberikan wawasan tambahan tentang dinamika kelompok dalam kelompok kerja guru dan bagaimana strategi ini mempengaruhi kinerja individu dan kelompok.

## **Sumber Data**

Sumber data yang dikumpulkan berasal dari tiga sumber utama berikut:

1. Sumber data primer data yang dikumpulkan langsung dari sumber pertama, seperti guru penggerak, guru sekolah dasar, dan koodinator kelompok kerja guru, melalui wawancara dan observasi lapanagan.
2. Sumber data sekunder adalah data yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada, seperti: dokumen terkait dengan kebijakan, kurikulum, dan prosedur kelompok kerja guru di sekolah-sekolah di kecamatan gunungputri, dan studi-studi sebelumnya yang relevan dengan kepemimpinan transformasional dan komunitas belajar kelompok kerja guru.
3. Sumber literatur atau teori adalah data dari berbagai literatur ilmiah dan teori kepemimpinan transformasional, yang digunakan sebagai landasan untuk menganalisis data dan memahami konsep-konsep yang mendukung penelitian ini. literatur ini memberikan perspektif teoritis dan kajian empiris yang dapat memperkaya pemahaman mengenai efektivitas kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru.

## **Teknik Sampling**

Objek populasi dalam penelitian ini yaitu guru sekolah dasar di kecamatan Gunungputri kabupaten Bogor Jumlah guru sekolah dasar (SD) di Kecamatan Gunungputri, Kabupaten Bogor, dapat ditemukan melalui data yang dikeluarkan oleh data pokok pendidikan Direktorat Jendral pendidikan dara kementrian pendidikan, kebudayaan, riset dan teknologi untuk wilayah kecamatan Gunungputri kabupaten Bogor berjumlah adalah 1.389 orang guru terdiri dari 105 sekolah negeri dan swasta.

Sedangkan untuk teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel purposive (*Purposive Sampling*) alasanya ingin memilih sampel berdasarkan kriteria tertentu, seperti memilih guru penggerak yang aktif dalam kelompok kerja guru dan memiliki peran dalam kepemimpinan transformasional, berfokus pada studi mendalam tentang strategi kepemimpinan dan pengaruhnya, sampel purposive memungkinkan saya untuk mendapatkan informasi dari individu yang benar-benar relevan dengan topik penelitian.

## **Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini menggunakan berbagai teknik pengumpulan data untuk mendapatkan informasi yang komprehensif.

1. Observasi Partisipan

Observasi ini bertujuan untuk mengumpulkan data tentang interaksi dan dinamika dalam kelompok kerja guru serta bagaimana strategi kepemimpinan diterapkan dalam konteks nyata.

2. Wawancara Mendalam

Wawancara mendalam dilakukan untuk menggali informasi lebih dalam mengenai pengalaman, pandangan, dan persepsi para guru penggerak serta anggota komunitas

kelompok kerja guru terkait dengan penerapan strategi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di Kecamatan Gunungputri, Kabupaten Bogor.

3. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi dilakukan untuk melengkapi data dari observasi partisipan dan wawancara mendalam dengan bukti-bukti tertulis yang relevan, melalui metode ini, peneliti mengumpulkan dan menganalisis dokumen-dokumen yang berhubungan dengan kegiatan dan program yang dijalankan oleh guru penggerak serta komunitas belajar kelompok kerja guru di Kecamatan Gunungputri, Kabupaten Bogor, dokumentasi ini menjadi sumber data penting untuk mengonfirmasi dan memperkaya hasil penelitian.

4. *Focus Group Discussion* (FGD)

Metode FGD ini bertujuan untuk mengumpulkan pandangan kolektif dari kelompok guru atau anggota kelompok kerja guru tentang penerapan strategi kepemimpinan transformasional. Tekniknya adalah untuk mengadakan diskusi kelompok yang dipandu dengan beberapa guru penggerak dan anggota kelompok kerja guru untuk mengeksplorasi persepsi bersama, tantangan, dan saran mereka terkait strategi kepemimpinan.

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data primer data primer dilakukan secara langsung dari responden sedangkan data sekunder diperoleh dari penelusuran dokumen. Oleh karena itu, teknik pengumpulan data ini memberikan cara yang harus dilakukan peneliti dalam mengumpulkan data, agar data yang dikumpulkan valid, reliabel dan objektif sehingga data tersebut dapat dianalisis dan disimpulkan untuk menguji. Pengolahan dan analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi, sebagaimana dijelaskan oleh Miles dan Huberman (2010, karya asli diterbitkan 1992).

### **C. Hasil dan Pembahasan**

Penelitian ini dilaksanakan di Kecamatan Gunungputri, Kabupaten Bogor, Provinsi Jawa Barat. Kecamatan Gunungputri terletak di bagian timur Kabupaten Bogor, Provinsi Jawa Barat. Wilayah ini mengalami perkembangan pesat sejak era orde baru, terutama karena letaknya yang strategis dekat dengan Ibu Kota Jakarta. Awalnya, Gunungputri merupakan wilayah pedesaan yang didominasi oleh lahan pertanian dan perkebunan.

Kecamatan Gunungputri, sebagai salah satu wilayah strategis di Kabupaten Bogor, mengalami pertumbuhan pesat dalam sektor pendidikan dasar. Peningkatan jumlah penduduk dan kebutuhan akan akses pendidikan turut mendorong bertambahnya jumlah tenaga pendidik, khususnya guru sekolah dasar. Dalam konteks ini, guru tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pendidik, fasilitator, dan pemimpin pembelajaran yang memiliki pengaruh besar terhadap mutu proses dan hasil pendidikan di tingkat dasar.



## **Pengolahan Data dan Analisis dari Wawancara**

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan guru penggerak, Ketua kelompok kerja guru, Guru sebagai anggota kelompok kerja guru, kepala satuan pendidikan, pendamping satuan pendidikan dan Stakeholder Dinas Pendidikan Kabupaten Bogor. Pengolahan data dilakukan secara sistematis menggunakan model Miles dan Huberman yang meliputi tiga tahapan: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Data hasil wawancara dan dokumen tersebut kemudian di Kutipan-kutipan hasil wawancara kemudian dikategorikan awal secara terbuka dan dikategorikan awal ke dalam aspek-aspek kepemimpinan transformasional, antara lain: secara terbuka dan dikelompokkan dalam beberapa kategori awal banyak murid kami yang tidak bisa menjelaskan kembali materi karena faktor rendahnya penguasaan materi, guru masih sering menggunakan metode ceramah satu arah karena faktor kurangnya inovasi pembelajaran, nilai UKG guru kami mayoritas rendah, karena faktor Kompetensi guru rendah, dan kelompok kerja guru belum dimanfaatkan sebagai tempat refleksi pembelajaran, karena faktor rendahnya efektivitas komunitas belajar kelompok kerja guru.

Selanjutnya, kategori kategori awal ini dikelompokkan ke dalam kategori utama seperti "Strategi kepemimpinan transformasional guru penggerak dalam meningkatkan kinerja guru", " Peran guru penggerak dalam memperkuat kelompok kerja guru ", dan "faktor pendukung dan penghambat dalam penerapan strategi kepemimpinan transformasional oleh guru penggerak", yang dianalisis secara tematik untuk memahami hubungan antara kondisi nyata di lapangan dan strategi kepemimpinan transformasional yang sedang diteliti.

## **Pembahasan**

### **1. Strategi kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh guru penggerak dalam meningkatkan kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Gunungputri, Kabupaten Bogor**

#### **a. Pengaruh Ideal**

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan, dapat disimpulkan bahwa guru penggerak di Kecamatan Gunungputri menunjukkan karakteristik pengaruh ideal, salah satu dimensi utama dalam teori kepemimpinan transformasional menurut Bass dan Avolio. Guru Penggerak tidak hanya hadir sebagai fasilitator pembelajaran, tetapi juga sebagai sosok panutan yang memberikan keteladanan melalui sikap, integritas, dan keterlibatan langsung dalam proses peningkatan mutu pembelajaran, salah satu pilar utama dalam kepemimpinan transformasional adalah pengaruh ideal (*idealized influence*), di mana pemimpin menunjukkan keteladanan moral dan profesional yang tinggi sehingga menjadi panutan bagi anggota timnya. Dari hasil wawancara dengan beberapa informan bahwa guru penggerak sangat berhasil dan relevan jika dikaitkan dengan konsep kepemimpinan transformasional guru penggerak, karena memuat empat pilar utama dari kepemimpinan transformasional.

b. Motivasi Inspiratif

1) Mengkomunikasikan visi yang jelas, bermakna, dan menggugah

Dalam kerangka kepemimpinan transformasional visi dan inspirasi merupakan komponen penting yang mencerminkan kemampuan seorang pemimpin dalam menggambarkan masa depan yang lebih baik dan memberikan motivasi kolektif untuk mencapainya, dalam visi dalam konteks sekolah dasar di Kecamatan Gunungputri, guru penggerak berperan aktif dalam menyampaikan visi pendidikan yang progresif dan mendorong perubahan positif.

2) Mendorong budaya belajar berkelanjutan melalui kelompok kerja guru

Melalui motivasi yang bersifat kolektif, guru menjadi lebih antusias dalam mengikuti pelatihan, workshop, dan forum diskusi profesional lainnya, kutipan dari hasil wawancara strategi ini terlihat dari kemampuan guru penggerak dalam mendorong rekan-rekan guru untuk berpikir kritis, terbuka terhadap perubahan, dan mencoba pendekatan pembelajaran yang berbeda, dalam kegiatan kelompok kerja guru, guru penggerak memfasilitasi diskusi yang menantang pemikiran, seperti analisis studi kasus pembelajaran, refleksi praktik kelas, hingga perencanaan pembelajaran berdiferensiasi

3) Membangun semangat, optimisme, dan komitmen pada seluruh anggota tim

Dalam kerangka kepemimpinan transformasional, membangun semangat, optimisme, dan komitmen merupakan salah satu dimensi penting dari motivasi inspirasional (inspirational motivation), guru penggerak di Kecamatan Gunungputri menunjukkan peran nyata dalam membangkitkan semangat dan keyakinan kolektif bahwa perubahan pendidikan dapat dicapai melalui kerja sama dan komitmen bersama.

c. Stimulasi Intelektual

Strategi ini tercermin dalam keberanian guru penggerak mendorong guru lain untuk berpikir kritis, mengembangkan ide-ide inovatif, dan memecahkan masalah pembelajaran secara kolaboratif, berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa guru dan kepala sekolah, diketahui bahwa guru penggerak secara aktif mendorong guru-guru lain untuk meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pendekatan kolaboratif. Melalui kegiatan kelompok kerja guru, guru diajak untuk merefleksikan dijalankan oleh guru penggerak memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja guru, baik dalam hal keterampilan pedagogik maupun dalam aspek profesionalisme.

d. Pertimbangan Individual

Dari hasil analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa pendekatan *individualized consideration* yang dilakukan guru penggerak telah memberikan dampak positif terhadap motivasi, rasa percaya diri, dan kemampuan guru dalam mengembangkan praktik pembelajarannya. Strategi ini tidak hanya memperkuat kompetensi guru, tetapi juga membangun iklim kerja yang saling peduli dan menghargai perbedaan

kebutuhan individu, memberikan dukungan moral dan memotivasi saat guru merasa ragu atau tidak percaya diri, mendengarkan curhatan atau tantangan pribadi guru yang berpengaruh terhadap kinerjanya.

## **2. Peran guru penggerak dalam memperkuat komunitas belajar kelompok Kerja Guru**

Guru Penggerak memiliki peran strategis dalam menguatkan keberadaan dan fungsi komunitas belajar di tingkat kelompok kerja guru (KKG). Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan, termasuk ketua kelompok kerja guru, kepala sekolah, serta guru penggerak sendiri, tampak bahwa kehadiran guru penggerak tidak hanya sebagai peserta, tetapi sebagai penggerak ide, fasilitator kegiatan, dan sumber inspirasi dalam setiap proses pembelajaran kolektif di kelompok kerja guru. Berdasarkan hasil wawancara dan *Focus Group Discussion* (FGD) dengan para guru penggerak, Ketua KKG, serta kepala sekolah di Kecamatan Gunungputri, ditemukan bahwa guru penggerak memainkan peran strategis dalam memperkuat eksistensi dan fungsi komunitas belajar, khususnya dalam forum Kelompok Kerja Guru (KKG). Peran ini tidak hanya bersifat administratif atau fasilitatif, tetapi juga menyentuh aspek kepemimpinan transformasional yang berdampak pada peningkatan profesionalisme guru secara kolektif.

## **3. Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam penerapan strategi kepemimpinan transformasional oleh guru penggerak dalam meningkatkan kinerja guru dan memperkuat kelompok kerja guru (KKG)**

Berdasarkan hasil wawancara dan temuan lapangan:

### **a. Faktor Pendukung**

- 1) Keteladanan dan Integritas guru penggerak
- 2) Kolaborasi yang reflektif dan terbukti.
- 3) Dukungan pendamping satuan pendidikan, kepala sekolah dan ketua kelompok kerja guru.
- 4) Kebijakan Nasional yang mendukung  
Kurikulum merdeka memberi peluang untuk berinovasi dan menjadikan komunitas belajar sebagai bagian integral dari peningkatan kompetensi guru.
- 5) Adanya Pelatihan dan Fasilitasi Profesional Berkelanjutan
- 6) Antusiasme dan semangat belajar dari guru lain
- 7) Tersedianya forum dan struktur kegiatan kelompok kerja guru yang aktif

### **b. Faktor Penghambat**

- 1) Sikap pasif atau resistensi dari sebagian guru terhadap perubahan.
- 2) Keterbatasan waktu karena beban kerja dan tugas administratif
- 3) Fasilitas dan infrastruktur pendukung yang belum merata (akses internet, perangkat digital)
- 4) Kurangnya intensif atau penghargaan formal terhadap kontribusi dalam komunitas belajar
- 5) Kesenjangan kemampuan teknologi antar guru

#### **4. Menghubungkannya dengan teori kepemimpinan transformasional dan komunitas belajar kelompok kerja guru dari hasil *Focus Group Discussion* (FGD)**

Dalam implementasinya di lapangan, penerapan strategi kepemimpinan transformasional oleh guru penggerak dalam meningkatkan kinerja guru dan memperkuat komunitas belajar melalui Kelompok Kerja guru (KKG) tidak terlepas dari sejumlah faktor pendukung dan faktor penghambat. Berdasarkan hasil wawancara mendalam dari beberapa informan dan melalui *Focus Group Discussion* (FGD) dengan para guru penggerak dan kelompok kerja guru yang terdiri dari, ketua KKG, kepala sekolah, dan perwakilan Dinas Pendidikan, dapat diidentifikasi bahwa hasil *Focus Group Discussion* (FGD) yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa keberadaan guru penggerak dalam komunitas belajar Kelompok Kerja Guru (KKG) memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan partisipasi, motivasi, dan kualitas kinerja guru.

#### **D. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa strategi kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh guru penggerak mencakup empat dimensi utama, yaitu: *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Guru penggerak memberikan keteladanan dalam disiplin, komitmen, dan inovasi pembelajaran, mereka mampu membangun motivasi positif melalui penyampaian visi yang menggugah semangat guru. Selain itu, guru penggerak mendorong guru untuk berpikir kritis, mencoba metode baru, dan terbuka terhadap perubahan, serta memberikan perhatian dan pembinaan personal sesuai dengan kebutuhan dan kapasitas masing-masing guru.

Peran guru penggerak dalam memperkuat komunitas belajar kelompok kerja guru (KKG) sangat penting dan strategis, mereka berfungsi sebagai fasilitator, motivator, dan agen perubahan dalam komunitas belajar, peran ini tampak melalui keterlibatan aktif dalam merancang kegiatan kelompok kerja guru yang kontekstual, relevan dengan kebutuhan guru, serta mendorong terbangunnya budaya kolaboratif dan pembelajaran sepanjang hayat. Guru penggerak juga menjembatani komunikasi yang sinergis antara guru, kepala sekolah, dan pengawas, sehingga kelompok kerja guru menjadi wadah yang produktif untuk peningkatan kompetensi dan profesionalisme guru secara berkelanjutan.

Namun, penerapan strategi kepemimpinan transformasional tidak lepas dari berbagai faktor pendukung dan penghambat, aktor pendukung antara lain dukungan kepala sekolah dan Dinas Pendidikan, semangat belajar guru yang tinggi, serta tersedianya forum kelompok kerja guru yang aktif dan disusun berdasarkan kebutuhan nyata di sekolah, di sisi lain, terdapat hambatan yang signifikan seperti sikap pasif sebagian guru, beban administrasi yang tinggi, keterbatasan infrastruktur dan literasi teknologi, serta belum adanya insentif atau penghargaan formal bagi keterlibatan guru dalam komunitas belajar.

## Referensi

### Buku

- Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar. (Tanpa Tahun). *Agama Islam*. Bandung: Yayasan Darul Hikam.
- Asrul, Ananda, R., & Rosnita. (2015). *Evaluasi Pembelajaran* (2nd ed.). Bandung: Citapustaka Media.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. (2007). *Human resource management: An experiential approach*.
- Bogdan, R., & Biklen, S. K. (2007). *Qualitative Research for Education: An Introduction to Theory and Methods* (5th ed.). Pearson.
- Engkoswara., & Komariah, A. (2010). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Gunawan., Ibrahim., & Almukarramah. (2018). Guru Terhadap Kinerja Guru dan Prestasi Belajar Guru. *Guru Dan Belajar Mandiri Sebagai Pendidik Profesional*. Guru Penggerak Menciptakan Pemimpin Pembelajaran Yang Berpusat pada Hal 2492-2500.
- Herdiansyah, Haris. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta : Saemba Humanika
- Rahmi, Sri. (2011). *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Samsul, Nizar. (Tanpa Tahun). *Kepemimpinan Pendidikan dalam Perspektif Hadis*. Jakarta: Prenada.
- Sugiono. (2016). *Cara mudah menyusun Skripsi, tesis, dan Disertasi*. Bandung :Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suryanto, Dwi. (2007). *Transformasional Leadership: Terobosan Baru Menajdi Pemimpin yang Unggul*. dalam Sri Rahmi (Ed.). 2011. *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Terry, G. R., & Rue, L. W. (2012). *Dasar-dasar Manajemen* (edisi revisi, terj. G.A.
- Yani, H. S., Nurtiana, N. R., Faiz, A., Studi, P., Guru, P., Dasar, S., & Cirebon, U. M. (2021). Peran Guru Dalam Pembangunan Mutu Pendidikan Melalui Proses Pembelajaran. 168–173. Yogyakarta: Deepublish. Yogyakarta: Samudra Biru.
- Zuhdi, S., Hutabarat, A. S., & Octavian, H. S. (2025.) *Manajemen Strategi*. Kesatuan Press.

### Jurnal

- Afework, A., Lemmie, T., Kasim, J. J., dan Kumar, K. P. (2021). *The Effect of Transformational Leadership Style on Employee Motivation: In the Case of Agriculture and Natural Resource Bureau, Benishangul Gumuz Regional State* (1st ed.). Andhra Pradesh: DdanM Academia.
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(02), 14–23.

- Asterina, F., & Sukoco. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*.
- Bakoman, A., & Panggung, P. (2021). Guru Penggerak Dan Transformasi Sekolah. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 11(1), 1-12.
- Baro'ah, S. (2020). Kebijakan merdeka belajar sebagai strategi peningkatan mutu pendidikan. *Jurnal Tawadhu*, 4(1), 1063-1073. <https://ejournal.iaig.ac.id/index.php/TWD/article/view/225>.
- Harsoyo, R. (2022). Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 247-262.
- Ibrahim, N. (2014). Perencanaan Pembelajaran Teoretis dan in Tabora *unicipality*. University of Tanzania. *Indonesian Journal of Digital Business*, 1(1), 11-29. Indonesia. (n.d.).
- Ineu, S., Teni, M., Yadi, H., Asep, H. H., & Prihantini. (2022). Analisis Implementasi Kurikulum Merdeka Belajar di Sekolah Penggerak. *Jurnal Basicedu*, 6(5), 8248-8258.
- Rahmat, P. S. (2009). Penelitian Kualitatif. In *Journal Equilibrium*, 5 (9), 1-8.
- Sekolah dan Kinerja Guru. Universitas Sanata Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sekolah sebagai Manager dan Leader). Yogyakarta.
- Susmiyati. Pengaruh Transformasional dan Kepemimpinan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Episteme*, 11 (1).
- Yufita, & Sihotang, H. 2020. Kepemimpinan Transformasional Dan Pemberdayaan Guru Dalam Tranformasi Pendidikan 4.0. *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 13(2), 204-215. <https://doi.org/10.33541/jdp.v13i2.1754>

### **Peraturan Perundang - Undangan**

- Direktorat Jenderal Guru Penjelasan Atas Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 Penjelasan Atas Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. (n.d.). Pentingnya Manajemen Strategi Dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya. (n.d.).
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 6 Peraturan Pemerintah RI Nomor 17 Tahun 2010 tentang Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang *Performance in Public and Private Secondary Schools* Pers.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 6 Tahun 2019 tentang Pedoman Organisasi dan Tata Kerja Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah. (n.d.).
- Peraturan Pemerintah RI Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan. (n.d.).
- Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. (n.d.).