

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan Indonesia sedang berada pada fase penting transformasi, ditandai dengan penerapan Kurikulum Merdeka, percepatan digitalisasi, serta tuntutan peningkatan mutu layanan di tengah dinamika sosial-ekonomi masyarakat yang semakin kompleks. Perubahan ini menuntut sekolah untuk lebih adaptif, inovatif, dan mampu membangun kultur belajar yang memberdayakan. Dalam konteks tersebut, kepala sekolah menjadi aktor kunci yang menentukan arah perubahan melalui praktik kepemimpinan yang tidak lagi cukup bersifat administratif, melainkan transformatif dan visioner.

Fenomena pendidikan masa kini menunjukkan bahwa sekolah dituntut tidak hanya menghasilkan lulusan yang cakap akademik, tetapi juga memiliki karakter, keterampilan abad ke-21, serta kemampuan berkolaborasi dalam ekosistem digital. Namun capaian tersebut sulit terwujud tanpa kepemimpinan yang mampu menggerakkan guru, melibatkan orang tua, serta membangun jejaring dengan masyarakat dan pemangku kepentingan lainnya. Berbagai studi mutakhir menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi guru, kualitas pembelajaran, serta budaya kolaboratif dalam sekolah faktor yang sangat dibutuhkan dalam era perubahan saat ini.

Konsep kepemimpinan transformasional pertama kali diperkenalkan oleh *James MacGregor Burns (1978)*, yang mendefinisikannya sebagai proses di mana pemimpin dan pengikut saling mengangkat ke tingkat motivasi dan moralitas yang lebih tinggi. Selanjutnya, *Bernard M. Bass*

(1985) mengembangkan konsep ini dengan menekankan bahwa pemimpin transformasional menginspirasi dan merangsang pengikut secara intelektual, serta tidak sekadar melakukan pertukaran imbal jasa atas kinerja. Keempat dimensi utama kepemimpinan transformasional yang digagas Bass yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration* menjadi kerangka acuan penting dalam menilai praktik kepemimpinan kepala sekolah di lapangan.

Transformasi pendidikan yang diupayakan pemerintah melalui Program Guru Penggerak merupakan salah satu jawaban atas kebutuhan ini. Program tersebut bertujuan menyiapkan calon pemimpin pembelajaran yang memiliki kompetensi reflektif, kolaboratif, dan inovatif. Lulusan program ini diharapkan mampu menerapkan gaya kepemimpinan transformasional sebagai basis penggerak perubahan sekolah. Dengan demikian, kepala sekolah lulusan Guru Penggerak memiliki posisi strategis untuk menerjemahkan kebijakan nasional menjadi aksi nyata sesuai konteks lokal.

Pemerintah Indonesia, melalui berbagai program inovatif, terus berupaya meningkatkan kualitas pendidikan di berbagai tingkatan. Salah satu program strategis yang digulirkan adalah Program Guru Penggerak. Program ini, sebagaimana diatur dalam Permendikbudristek Nomor 26 Tahun 2022, bertujuan untuk menghasilkan pemimpin pembelajaran yang mampu mendorong transformasi pendidikan di ekosistem sekolah. Guru Penggerak diharapkan menjadi agen perubahan yang memahami esensi kepemimpinan transformasional, yaitu gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi pengikutnya untuk melampaui kepentingan pribadi demi kepentingan

organisasi, serta mendorong mereka untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Melalui Program Guru Penggerak, para pendidik dibekali dengan berbagai kompetensi, mulai dari kepemimpinan pembelajaran, pengembangan diri dan orang lain, hingga manajemen program sekolah, sejalan dengan standar kompetensi kepala sekolah/madrasah yang diatur dalam Permendikbud Nomor 13 Tahun 2007. Harapannya, kepemimpinan transformasional ini akan berdampak positif pada pencapaian standar kompetensi lulusan sebagaimana diamanatkan dalam Permendikbudristek Nomor 5 Tahun 2022.

Fenomena kepemimpinan sekolah dasar dalam konteks sosial yang beragam tampak nyata pada dua satuan pendidikan di Kecamatan Rembang, yakni SDN Tampung II dan SDN Sumber Glagah. Kedua sekolah ini menjadi lokasi penelitian multisitus karena sama-sama mengalami stagnasi kelembagaan pada periode tertentu, namun menunjukkan dinamika perubahan yang berbeda setelah hadirnya kepala sekolah definitif berlatar belakang Program Guru Penggerak. Perbedaan konteks sosial, budaya, dan karakter masyarakat menjadikan kedua sekolah tersebut menarik untuk dianalisis secara komparatif mengingat efektivitas kepemimpinan sekolah sangat dipengaruhi oleh konteks lingkungan tempat sekolah beroperasi (*Hallinger, 2011*).

Pada fase awal, SDN Tampung II menghadapi kondisi stagnasi yang cukup lama akibat lemahnya kesinambungan kepemimpinan. Sekolah dipimpin oleh pelaksana tugas (Plt) yang bersifat sementara dan mendekati masa purna tugas, sehingga orientasi kepemimpinan lebih terfokus pada

administrasi rutin daripada pengembangan strategis. Kondisi ini menunjukkan absennya visi jangka panjang dan arah perubahan kelembagaan, yang menurut *Bush (2018)* merupakan konsekuensi umum dari kepemimpinan yang tidak stabil dan bersifat administratif semata.

Situasi tersebut berdampak langsung pada manajemen sekolah. Perawatan sarana prasarana kurang optimal, pengembangan budaya belajar tidak terprogram, dan hubungan sekolah dengan masyarakat berjalan secara formalitas. Sekolah cenderung mempertahankan pola kerja lama tanpa inovasi, sehingga performa organisasi bergerak stagnan. Fenomena ini mencerminkan belum terbentuknya karakteristik sekolah efektif sebagaimana diidentifikasi oleh *Sammons, Hillman, dan Mortimore (1995)*, yakni kepemimpinan kuat, budaya akademik positif, serta manajemen yang terarah. Secara fisik, beberapa ruang kelas masih bersekat kayu yang sudah lapuk dan kurang layak. Lingkungan belajar kurang kondusif serta belum mencerminkan ruang pendidikan yang inspiratif. Kondisi ini memperlihatkan bahwa lemahnya kepemimpinan manajerial berimplikasi langsung pada rendahnya kualitas tata kelola sekolah, karena kepala sekolah pada hakikatnya berperan sebagai pengelola sumber daya sekaligus penjamin mutu layanan pendidikan (*Caldwell & Spinks, 2013*).

Faktor sosial masyarakat sekitar turut memperkuat kompleksitas persoalan. Mayoritas wali murid bekerja sebagai buruh tani dengan tingkat pendidikan relatif rendah dan latar belakang religius yang kuat. Pendidikan formal belum dipahami sebagai sarana mobilitas sosial, melainkan sekadar tempat penitipan anak selama orang tua bekerja. Dalam perspektif kemitraan

pendidikan, kondisi ini menunjukkan belum optimalnya hubungan sekolah–keluarga sebagaimana ditekankan *Epstein (2011)* bahwa keterlibatan orang tua merupakan faktor kunci keberhasilan belajar siswa.

Rendahnya kesadaran pendidikan tersebut berdampak pada minimnya partisipasi orang tua dalam kegiatan sekolah. Komunikasi antara sekolah dan wali murid tidak berjalan intensif, kehadiran siswa kurang disiplin, dan dukungan keluarga terhadap proses belajar masih terbatas. Akibatnya, budaya belajar siswa belum terbentuk secara optimal.

Perubahan mulai terlihat ketika hadir kepala sekolah definitif yang merupakan lulusan Program Guru Penggerak. Kepala sekolah tidak lagi memposisikan diri sebatas administrator, tetapi sebagai agen perubahan yang memahami persoalan sekolah secara kontekstual. Pendekatan kepemimpinan transformasional diterapkan melalui strategi yang humanis dan kultural, selaras dengan konsep *transformational leadership* yang menekankan inspirasi, motivasi, dan pengaruh ideal terhadap warga organisasi (*Bass & Riggio, 2006*)..

Strategi tersebut diwujudkan melalui penguatan literasi, program reparenting–parenting, keteladanan religius, serta pemberdayaan guru sebagai motor perubahan. Upaya pemberdayaan ini mencerminkan praktik *capacity building*, yaitu peningkatan modal profesional guru sebagai fondasi perbaikan sekolah berkelanjutan (*Hargreaves & Fullan, 2012*). Pendekatan ini selaras dengan karakter masyarakat yang agamis sehingga lebih mudah diterima, dan kepercayaan orang tua terhadap sekolah perlahan tumbuh kembali.

Dampaknya terlihat pada meningkatnya partisipasi wali murid, tumbuhnya motivasi belajar siswa, dan berkembangnya kreativitas akademik. Salah satu indikator konkret adalah lahirnya karya literasi siswa berupa buku berjudul *Sebuah Cinta untuk Guru Istimewa* yang telah ber-ISBN. Bahkan kepala sekolah juga menuliskan praktik baik reparenting dalam buku *Guru Merdeka Murid Bahagia*. Capaian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang sensitif terhadap konteks sosial-budaya mampu mengubah sekolah yang sebelumnya stagnan menjadi lebih progresif dan produktif. Capaian ini menunjukkan terbentuknya budaya belajar positif yang menjadi ciri sekolah efektif sebagaimana ditegaskan *Sammons et al. (1995)*.

Secara keseluruhan, fenomena di SDN Tampung II menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional yang peka terhadap konteks sosial-budaya mampu memulihkan sekolah dari kondisi stagnan menjadi lebih progresif. Kepala sekolah berperan sebagai katalisator yang menggerakkan guru, siswa, dan masyarakat secara kolektif, sebagaimana ditegaskan *Leithwood, Harris, dan Hopkins (2020)* bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja dan kolaborasi sekolah.

Berbeda dengan SDN Tampung II, stagnasi yang dialami SDN Sumber Glagah lebih menonjol pada aspek manajerial dan kolaboratif. Pada masa kepemimpinan Plt, sekolah berjalan secara struktural, tetapi kurang berkembang dalam inovasi, transparansi, dan kemitraan. Program sekolah berlangsung parsial tanpa sinergi yang kuat.

Komunikasi dengan tokoh masyarakat, pemerintah desa, dan wali murid belum terbangun secara efektif. Rasa memiliki masyarakat terhadap sekolah

relatif rendah sehingga dukungan eksternal kurang optimal. Kondisi ini menyebabkan potensi pengembangan sekolah belum termanfaatkan secara maksimal, padahal kemitraan masyarakat merupakan salah satu prasyarat peningkatan mutu pendidikan (*Epstein, 2011*).

Padahal, lingkungan sosial SDN Sumber Glagah memiliki karakteristik yang cukup potensial. Letaknya dekat kawasan industri dengan latar belakang wali murid yang beragam, mulai dari buruh pabrik hingga pegawai negeri. Tingkat pendidikan orang tua relatif lebih baik, sehingga peluang kolaborasi sebenarnya terbuka lebar apabila dikelola melalui kepemimpinan yang adaptif terhadap konteks (*Hallinger, 2011*).

Transformasi terjadi ketika sekolah dipimpin oleh kepala sekolah definitif lulusan Program Guru Penggerak yang membawa semangat pembaruan. Ia menerapkan kepemimpinan transformasional berbasis kolaborasi dengan melibatkan berbagai stakeholder, seperti kepala desa, tokoh masyarakat, anggota DPRD, serta wali murid. Sekolah mulai bergerak sebagai komunitas bersama, bukan organisasi tertutup. Praktik ini sejalan dengan gagasan *collective leadership* yang menekankan pentingnya distribusi peran dan partisipasi komunitas dalam pengambilan keputusan (*Leithwood et al., 2020*).

Pembentukan paguyuban kelas menjadi strategi kunci dalam membangun komunikasi dua arah. Selain itu, penyusunan RKAS dilakukan secara terbuka dan partisipatif dengan memasukkan program penguatan karakter berbasis Profil Pelajar Pancasila. Transparansi dan akuntabilitas tersebut mencerminkan praktik *good school governance* sebagaimana

dijelaskan *Caldwell dan Spinks (2013)*. Kebijakan ini juga selaras dengan penguatan peran kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran sebagaimana diamanatkan dalam Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 serta Permendikbudristek Nomor 40 Tahun 2021.

Secara teoretis, fenomena di kedua sekolah selaras dengan temuan riset kepemimpinan pendidikan yang menegaskan bahwa kepemimpinan administratif dan temporer cenderung tidak mampu membangun visi bersama serta budaya organisasi yang berkelanjutan. *Bush (2018)* menekankan bahwa efektivitas sekolah sangat ditentukan oleh stabilitas dan kapasitas kepemimpinan dalam membangun arah perubahan dan kepercayaan warga sekolah. Sementara itu, *Leithwood, Harris, dan Hopkins (2020)* menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi signifikan dalam memulihkan sekolah yang mengalami stagnasi melalui penguatan motivasi, budaya kolaboratif, dan partisipasi komunitas.

Pendekatan yang diterapkan kedua kepala sekolah juga sejalan dengan konsep *context-responsive leadership*. *Hallinger (2011)* menegaskan bahwa kepala sekolah efektif adalah mereka yang mampu membaca kondisi sosial, budaya, dan ekonomi masyarakat sekitar. *Hargreaves dan Fullan (2012)* menambahkan bahwa perubahan sekolah yang berkelanjutan hanya dapat tercapai ketika pemimpin membangun relasi sosial yang kuat serta menjadikan masyarakat sebagai mitra strategis. Pandangan tersebut dipertegas oleh *Day dan Sammons (2016)* yang menyatakan bahwa keberhasilan kepemimpinan terletak pada kemampuan menyesuaikan strategi perubahan dengan kebutuhan dan karakter komunitas sekolah.

Oleh karena itu, kajian multisitus pada SDN Tampung II dan SDN Sumber Glagah menjadi penting untuk menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan transformasional tidak bersifat seragam, melainkan adaptif terhadap kebutuhan lokal masing-masing sekolah. Kedua kasus tersebut memperlihatkan bahwa ketika pemimpin mampu mengintegrasikan visi perubahan dengan karakter sosial-budaya masyarakat, sekolah dapat bertransformasi menjadi organisasi pembelajaran yang lebih efektif, partisipatif, dan berkelanjutan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penelitian ini akan berfokus pada strategi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam pengelolaan sekolah dasar di dua lokasi dengan karakteristik yang berbeda. Untuk mencapai tujuan tersebut, rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana karakteristik kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam pengelolaan Pendidikan di SDN Tampung II dan SDN Sumber Glagah di Kecamatan Rembang?
2. Bagaimana strategi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam pengelolaan Pendidikan di SDN Tampung II dan SDN Sumber Glagah di Kecamatan Rembang?
3. Apa saja faktor yang terlibat dalam strategi kepemimpinan transformasional di SDN Tampung II dan SDN Sumber Glagah di Kecamatan Rembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam strategi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam pengelolaan sekolah dasar di SDN Tampung II dan SDN Sumber Glagah di Kecamatan Rembang. Secara lebih spesifik, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Karakteristik kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam pengelolaan pendidikan di SDN Tampung II dan SDN Sumber Glagah Kecamatan Rembang ditandai oleh kemampuan kepala sekolah dalam menggerakkan perubahan sekolah secara kontekstual melalui keteladanan, motivasi, inovasi, dan pendekatan humanis terhadap seluruh warga sekolah. Di SDN Tampung II, kepemimpinan transformasional kepala sekolah tercermin dari orientasi kuat pada pemulihan budaya sekolah dan penguatan karakter religius serta literasi. Kepala sekolah menunjukkan *idealized influence* melalui keteladanan moral dan kedekatan personal dengan guru serta masyarakat yang religius. Karakter *inspirational motivation* tampak pada kemampuan kepala sekolah membangun visi perubahan yang sederhana namun bermakna, yaitu membangkitkan kembali budaya belajar di tengah kondisi awal sekolah yang stagnan akibat kepemimpinan Plt yang kurang optimal. Dimensi *intellectual stimulation* diwujudkan melalui inovasi literasi produktif, seperti pembiasaan menulis yang menghasilkan karya siswa ber- ISBN, sedangkan *individualized consideration* terlihat dari pendekatan reparenting–parenting yang menyentuh kebutuhan emosional orang tua dan peserta didik dalam konteks sosial masyarakat buruh tani dan

lulusan pesantren. Sementara itu, di SDN Sumber Glagah, karakteristik kepemimpinan transformasional lebih menonjol pada aspek kolaboratif, partisipatif, dan penguatan sistem manajerial sekolah. Kepala sekolah menampilkan *idealized influence* melalui profesionalisme, keterbukaan, dan kemampuan membangun kepercayaan lintas pihak. *Inspirational motivation* diwujudkan dalam visi pengelolaan sekolah berbasis kolaborasi dan pembentukan karakter siswa sesuai nilai Profil Pelajar Pancasila. Dimensi *intellectual stimulation* tampak pada dorongan inovasi program sekolah, pengaktifan kembali kegiatan ekstrakurikuler, serta pemanfaatan jejaring eksternal, termasuk pemerintah desa dan anggota DPRD. Adapun *individualized consideration* direalisasikan melalui pembentukan paguyuban kelas sebagai ruang komunikasi dan partisipasi orang tua yang berasal dari latar sosial-ekonomi heterogen, khususnya masyarakat sekitar kawasan industri. Secara keseluruhan, karakteristik kepemimpinan transformasional di kedua sekolah menunjukkan kesamaan nilai dasar, namun berbeda dalam strategi dan penekanan praktik, yang disesuaikan dengan kondisi sosial-budaya, riwayat kepemimpinan sebelumnya, serta kebutuhan spesifik masing-masing sekolah. Hal ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam pengelolaan pendidikan tidak bersifat seragam, melainkan adaptif dan kontekstual, sehingga mampu mendorong perubahan sekolah secara berkelanjutan dan bermakna.

2. Mendeskripsikan dan menganalisis strategi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam pengelolaan pendidikan di SDN Tampung II dan SDN

Sumber Glagah Kecamatan Rembang. Tujuan ini menekankan pengungkapan strategi konkret yang dilakukan kepala sekolah pada dua konteks sosial-budaya yang berbeda, termasuk pendekatan dalam supervisi akademik, pengembangan guru, penguatan budaya sekolah, kolaborasi dengan orang tua, serta inovasi program yang dijalankan

3. Mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang terlibat dalam strategi kepemimpinan transformasional di SDN Tampung II dan SDN Sumber Glagah Kecamatan Rembang meliputi aspek konteks sosial, organisasi, dan kepemimpinan kepala sekolah. Kondisi sosial ekonomi dan latar belakang pendidikan walimurid memengaruhi pendekatan kepemimpinan yang diterapkan; SDN Tampung II menuntut strategi kultural dan personal melalui penguatan religiusitas dan reparenting, sedangkan SDN Sumber Glagah lebih memerlukan pendekatan kolaboratif dan struktural melalui paguyuban kelas dan kemitraan eksternal. Riwayat kepemimpinan sebelumnya, khususnya masa kepemimpinan Plt yang kurang optimal, menjadi faktor pendorong dilakukannya transformasi sekolah. Di SDN Tampung II, strategi difokuskan pada pemulihan budaya sekolah dan literasi, sementara di SDN Sumber Glagah diarahkan pada penataan sistem manajerial dan penguatan kolaborasi. Selain itu, kompetensi kepala sekolah sebagai lulusan Program Guru Penggerak memperkuat penerapan kepemimpinan transformasional melalui praktik reflektif, inovatif, dan partisipatif. Faktor lainnya adalah budaya organisasi sekolah serta tingkat partisipasi orang tua dan dukungan stakeholder,

yang menentukan efektivitas strategi kepemimpinan. Keseluruhan faktor tersebut menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan transformasional di kedua sekolah bersifat adaptif dan kontekstual sesuai dengan karakteristik lingkungan masing-masing.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis, bagi berbagai pihak yang berkepentingan dalam dunia pendidikan.

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Pengembangan Konsep Kepemimpinan Transformasional: Penelitian ini akan memperkaya khazanah keilmuan mengenai kepemimpinan transformasional dalam konteks pendidikan dasar di Indonesia. Dengan menganalisis implementasi di dua sekolah dengan karakteristik berbeda, studi ini dapat memberikan pemahaman yang lebih nuansa tentang bagaimana dimensi-dimensi kepemimpinan transformasional (seperti *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*) diwujudkan di lapangan.
2. Model Adaptasi Kepemimpinan : Hasil penelitian dapat berkontribusi pada pengembangan model atau kerangka kerja tentang adaptasi strategi kepemimpinan transformasional berdasarkan konteks sosial, budaya, dan karakteristik lingkungan sekolah. Ini akan menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif tidak bersifat *one-size-fits-all*, melainkan memerlukan penyesuaian yang cermat.

3. Memperkuat Peran Guru Penggerak : Penelitian ini akan memberikan bukti empiris mengenai dampak Program Guru Penggerak terhadap praktik kepemimpinan kepala sekolah. Ini dapat menjadi landasan bagi pengembangan program pelatihan kepemimpinan pendidikan yang lebih efektif di masa yang akan datang.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi SDN Tampung II Kecamatan Rembang : Hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi sekolah dalam memperkuat transformasi yang telah berjalan, khususnya pada aspek pengembangan budaya literasi, pemberdayaan guru, dan penguatan hubungan sekolah-orang tua. Temuan penelitian mengenai strategi reparenting–parenting, pembiasaan literasi yang menghasilkan karya ber-ISBN, serta rekonstruksi budaya belajar dapat digunakan sebagai dasar penyempurnaan program sekolah. Selain itu, penelitian ini memberikan gambaran empiris tentang bagaimana kepemimpinan transformasional mampu memulihkan kondisi sekolah pasca kepemimpinan Plt yang kurang optimal, sehingga dapat dijadikan pedoman untuk pengembangan kebijakan strategis di masa mendatang
2. Bagi SDN Sumber Glagah Kecamatan Rembang : Penelitian ini memberikan manfaat praktis berupa pemetaan strategi kepemimpinan transformasional yang efektif dalam lingkungan sekolah dengan karakteristik masyarakat yang heterogen dan dekat dengan kawasan industri. Temuan mengenai penguatan paguyuban kelas, pengelolaan RKAS secara partisipatif, serta revitalisasi

kegiatan ekstrakurikuler dapat menjadi dasar pengembangan program lanjutan. Selain itu, hasil penelitian dapat membantu sekolah memperkuat kapasitas manajerial kepala sekolah, terutama dalam membangun jejaring kemitraan dengan pemerintah desa, tokoh masyarakat, dan stakeholder lainnya untuk mendukung pembentukan karakter siswa.

3. Bagi Sekolah-Sekolah di Sekitar Kecamatan Rembang : Penelitian ini dapat memberikan contoh praktik baik (*best practices*) yang dapat direplikasi oleh sekolah lain di wilayah Kecamatan Rembang. Strategi yang diidentifikasi mulai dari penguatan visi, program literasi, supervisi akademik berbasis pendampingan, hingga pelibatan masyarakat dapat menjadi model implementasi kepemimpinan transformasional yang sesuai dengan karakteristik sekolah pedesaan. Sekolah-sekolah sekitar dapat menjadikan temuan ini sebagai inspirasi dalam mengembangkan program peningkatan mutu, membangun kolaborasi dengan orang tua, dan menciptakan budaya sekolah yang positif dan berkelanjutan.
4. Bagi Kepala Sekolah : Penelitian ini dapat menjadi referensi dan inspirasi bagi para kepala sekolah, khususnya lulusan Program Guru Penggerak, untuk memahami dan mengimplementasikan strategi kepemimpinan transformasional yang adaptif. Studi kasus dari SDN Tampung II dan SDN Sumber Glagah akan memberikan contoh konkret bagaimana tantangan dan peluang dapat diatasi melalui kepemimpinan yang inovatif.

5. Bagi Dunia Pendidikan di Kabupaten Pasuruan : Temuan penelitian ini dapat digunakan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Pasuruan sebagai bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan pembinaan kepala sekolah, penempatan tenaga pendidik, serta pengembangan kompetensi melalui program kepala sekolah penggerak. Penelitian ini juga memberikan gambaran nyata tentang bagaimana konteks sosial budaya memengaruhi efektivitas kepemimpinan transformasional, sehingga dapat menjadi dasar bagi penyusunan program peningkatan mutu yang lebih kontekstual dan tepat sasaran. Di sisi lain, penelitian ini dapat memperkaya data empiris tentang implementasi kebijakan nasional pada level sekolah dasar di Kabupaten Pasuruan.
6. Bagi Dinas Pendidikan dan Pemangku Kebijakan : Hasil penelitian dapat menjadi masukan berharga bagi Dinas Pendidikan dan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi dalam merumuskan kebijakan terkait peningkatan kualitas kepemimpinan kepala sekolah, program pengembangan profesional, dan penempatan kepala sekolah yang sesuai dengan karakteristik daerah.
7. Bagi Guru dan Tenaga Kependidikan : Pemahaman tentang strategi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat mendorong guru dan tenaga kependidikan untuk lebih berpartisipasi aktif dalam pengembangan sekolah, meningkatkan motivasi kerja, dan berinovasi dalam proses pembelajaran.

8. Bagi Masyarakat dan Komunitas Sekolah : Penelitian ini diharapkan dapat menumbuhkan kesadaran akan pentingnya kolaborasi antara sekolah dan masyarakat dalam mendukung kemajuan pendidikan. Studi kasus yang menyoroti keterlibatan stakeholder dapat menginspirasi sekolah lain untuk membangun kemitraan yang kuat.
9. Bagi Dunia Pendidikan Secara Umum : Penelitian ini berkontribusi memberikan bukti lapangan mengenai implementasi kepemimpinan transformasional pada konteks sekolah dasar di Indonesia. Hasil penelitian dapat menjadi referensi akademik bagi peneliti, praktisi pendidikan, maupun lembaga pelatihan dalam memahami bagaimana kepemimpinan transformasional diterapkan pada lingkungan yang berbeda karakter sosial dan budaya. Selain itu, penelitian ini dapat memperluas diskusi ilmiah terkait hubungan antara Program Guru Penggerak, efektivitas kepemimpinan kepala sekolah, dan peningkatan mutu pengelolaan sekolah dasar. Dengan demikian, penelitian ini mendukung pengembangan teori sekaligus praktik kepemimpinan pendidikan yang humanis, adaptif, dan berbasis konteks.
10. Bagi Penelitian Selanjutnya : Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar atau titik tolak bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang lebih mendalam mengenai kepemimpinan pendidikan, evaluasi efektivitas program-program pemerintah di bidang pendidikan, atau studi komparatif di berbagai jenjang Pendidikan.

1.5 Definisi Istilah

Untuk memastikan konsistensi pemahaman dan fokus dalam pengumpulan data kualitatif, berikut adalah definisi istilah dari istilah-istilah kunci yang digunakan dalam penelitian ini:

1.5.1 Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya memimpin yang menekankan perubahan mendasar melalui keteladanan moral, motivasi inspiratif, dorongan inovasi, serta perhatian individual kepada setiap warga sekolah. Dalam konteks penelitian ini, kepemimpinan transformasional kepala sekolah terlihat dari kemampuan kepala sekolah membangun visi bersama, meningkatkan motivasi guru, memperbaiki budaya sekolah, serta menciptakan hubungan kolaboratif dengan orang tua dan masyarakat.

1.5.2 Strategi Pengelolaan Sekolah

Strategi pengelolaan sekolah adalah serangkaian rencana dan tindakan sistematis yang dilakukan kepala sekolah untuk memastikan seluruh aspek pendidikan berjalan efektif. Strategi ini mencakup penguatan visi dan budaya sekolah, perbaikan proses pembelajaran, supervisi akademik, pengelolaan keuangan secara partisipatif, pengembangan sarana prasarana, serta pelibatan orang tua dan masyarakat sebagai mitra pendidikan.

1.5.3 Kepala Sekolah

Kepala sekolah adalah pemimpin formal yang memegang tanggung jawab penuh terhadap penyelenggaraan pendidikan di satuan pendidikan. Dalam penelitian ini, kepala sekolah yang dimaksud adalah pemimpin definitif di SDN Tampung II dan SDN Sumber Glagah yang berstatus sebagai lulusan

Program Guru Penggerak, dan memiliki peran sentral dalam mengatur arah kebijakan serta kultur sekolah..

1.5.4 Konteks Sekolah

Konteks sekolah mencakup karakteristik sosial, budaya, ekonomi, dan lingkungan masyarakat yang memengaruhi dinamika pembelajaran dan manajemen sekolah. Aspek ini meliputi latar belakang pekerjaan orang tua, tingkat pendidikan masyarakat, tradisi keagamaan, riwayat kepemimpinan sebelumnya, serta pola interaksi antara warga sekolah dan komunitas sekitar.

1.5.5 Strategi (dalam konteks kepemimpinan sekolah).

Strategi dalam kepemimpinan sekolah adalah pendekatan atau pola tindakan yang dirancang untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif. Pada penelitian ini, strategi mencakup upaya kepala sekolah dalam mengembangkan inovasi pembelajaran, menguatkan karakter siswa, meningkatkan kompetensi guru, memperbaiki hubungan dengan orang tua, serta membangun jejaring kemitraan dengan berbagai pihak. Program Guru Penggerak

1.5.6 Program Guru Penggerak.

Program Guru Penggerak adalah program pengembangan kompetensi yang diselenggarakan oleh Kementerian Pendidikan untuk menyiapkan guru sebagai pemimpin pembelajaran. Program ini melatih guru agar mampu berkolaborasi, merefleksi praktik, berinovasi, dan mengambil keputusan yang berpihak pada murid. Kepala sekolah dalam penelitian ini merupakan lulusan program tersebut sehingga memiliki bekal kepemimpinan

transformatif

1.5.7 Pengelolaan Sekolah Dasar

Pengelolaan sekolah dasar adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi seluruh kegiatan pendidikan di jenjang sekolah dasar. Pengelolaan mencakup penataan kurikulum, penguatan budaya positif, perbaikan mutu pembelajaran, penyusunan RKAS sesuai regulasi, pembinaan disiplin, serta pelibatan masyarakat dalam mendukung perkembangan sekolah.