



Model Supervisi Transformasional Untuk Mendorong Inovasi Pendidikan di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Al Ikhlas Kabupaten Cirebon

Wafiq Fadhilah Anwar¹, Siti Mahmudah², Yuyun Widara³

^{1,2,3} UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia

Corresponding Author: ✉ Wafiqfadhilah77@gmail.com

ABSTRACT

This research describes an effective transformational supervision model for making changes to encourage educational innovation in the Integrated Islamic Elementary School Al Ikhlas Cirebon Regency, aiming to achieve real success. Method: The research employs a qualitative approach using a case study research method. The subjects in this research include supervisors, teachers, and principals involved in the transformational supervision programs in schools. Data collection is conducted through interviews, documentation, and observation. Data analysis adopts an inductive and thematic approach to identify emerging patterns and findings. The research results confirm that the Transformational Supervision Model is a powerful approach for driving educational innovation in primary schools. By engaging educational leaders who play a critical role in supporting and inspiring teachers, this model creates a supportive and motivating environment for innovative learning practices. As a result, it improves the quality of education, develops relevant student skills, and prepares them for the future to meet the demands of the global society.

Kata Kunci

Innovation, Integrated Islamic Elementary School Education, Transformational Supervision

PENDAHULUAN

Pendidikan di era modern ini menghadapi berbagai tantangan, terutama dalam perkembangan teknologi yang cepat dan perubahan sosial yang dinamis. Sekolah dasar sebagai tahap awal pendidikan formal memiliki peran penting dalam membentuk dasar pengetahuan dan keterampilan siswa (Anwar, 2012 ; Haryadi & Aripin, 2015). Untuk mencapai tujuan tersebut, inovasi pendidikan menjadi kunci dalam menghadapi perubahan zaman dan mempersiapkan generasi muda untuk masa depan yang penuh tantangan (Siswati, 2019) .

Salah satu faktor penting dalam mendorong inovasi pendidikan di sekolah dasar adalah supervisi pendidikan yang efektif (Fitrah, 2017). Supervisi pendidikan merupakan proses sistematis yang dilakukan oleh supervisor pendidikan untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran di sekolah (Tuti, 2016 ; Waluya,2013). Namun, model supervisi tradisional yang bersifat otoriter dan berpusat pada kepatuhan terhadap kebijakan dan

kurikulum nasional cenderung menghambat kemampuan inovasi guru dan siswa.

Dalam era perubahan yang cepat dan kompleks di bidang pendidikan, supervisi transformasional memiliki peran penting dalam menghadapi tantangan dan mendorong inovasi. Model supervisi tradisional yang berfokus pada pengawasan dan pengendalian tidak lagi memadai untuk mengatasi kebutuhan dan harapan pendidikan saat ini. Dalam konteks ini, supervisi transformasional muncul sebagai pendekatan yang lebih adaptif dan responsif terhadap perubahan. Jahari & Rusdiana (2020) mengatakan bahwa dalam dua dekade terakhir, telah terjadi perkembangan pesat dalam model kepemimpinan yang lebih menekankan pada usaha seorang pemimpin menjadikan nilai-nilai, keyakinan, aqidah dan keutuhan para bawahannya selaras dengan visi misi organisasi. Kepemimpinan transformasional melibatkan upaya untuk mengubah organisasi (sebagai lawan dari kepemimpinan yang bertujuan mempertahankan status quo)..

Dalam era pendidikan yang inovatif, diperlukan pendekatan supervisi yang transformasional. Model supervisi transformasional berfokus pada pembangunan hubungan yang saling mendukung antara supervisor dan guru, serta mendorong guru untuk menjadi agen perubahan dalam meningkatkan pembelajaran di kelas. Melalui model supervisi transformasional, guru didorong untuk mengembangkan kreativitas, mengadopsi teknologi pendidikan yang relevan, dan mengimplementasikan strategi pembelajaran yang inovatif.

Dalam penelitian yang dilaksanakan oleh Muhamad Taufik (2019) yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja Guru" yang dilakukan secara kuantitatif, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dengan tingkat korelasi sedang (0,498) dan koefisien determinasi sebesar 0,248 atau 24,8%.

Bass dan Aviola (dalam Aan & Cipi :2006) mengungkapkan ada empat dimensi kepemimpinan transformasional yang menggunakan konsep "4I" yakni, *idealized influence* atau Pengaruh tingkah laku idealis merupakan perilaku yang menciptakan sebuah rasa hormat dan rasa percaya diri dari orang yang dipimpinya. *Idealized Influence* memiliki pengertian bahwa pemimpin dalam hal ini kepala sekolah menjadi contoh ideal bagi pengikut dan bawahannya (Wiwik, 2011). *inspirational motivation*, dimana pemimpin menunjukkan kepedulian dengan mendengarkan juga merespons keluh-kesah, gagasan, harapan, dan kritikan ataupun tanggapan yang dilontarkan oleh anggota organisasi di setiap kesempatan yang diberikan. *Individualized*

consideration mencerminkan seorang pemimpin yang menunjukkan perhatian *individual* kepada setiap anggota bawahannya. Menurut Meilina Bustari (2010), dalam konteks ini, kepala sekolah secara konsisten mengamati dengan seksama kebutuhan para anggota organisasi, serta membuat mereka terlibat dalam pengambilan keputusan guna menaikkan kinerja organisasi. Stimulasi intelektual adalah ketika sikap dan perilaku seorang pemimpin didasarkan pada pengetahuan yang terus berkembang, dan secara intelektual mampu menafsirkannya menjadi kemampuan untuk menghasilkan sesuatu yang produktif dan *individualized consideration* terlihat di setiap Tindakan atau perilaku seorang pemimpin yang merancang kesempatan berupa tantangan bagi pekerjaan yang akan dilakukan anggotanya dan memperhatikan arti tanggung jawab tersebut bagi para anggota. *Inspirational motivation* memiliki pengertian bahwa seorang pemimpin dapat membangun euphoria produktivitas anggota, optimisme dan juga antusiasme tim.

Dalam jurnal yang diteliti oleh Fauziyah pada tahun 2017, menggunakan pendekatan studi kepustakaan, setuju terhadap teori yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio terkait dimensi kepemimpinan transformasional karena jenis kepemimpinan transformasional sendiri menjelaskan bahwa seorang pemimpin memiliki kemampuan untuk menyelaraskan *mindset* dan perilaku anggota tim agar menjadi lebih baik. Ini dilakukan dengan cara memperlihatkan dan memotivasi anggota tim untuk melakukan hal-hal yang tampaknya muskil.

Dalam jurnal lain yang ditulis oleh Sinaga, Aprilinda & Budiman pada tahun 2021, yang menggunakan metode kajian pustaka menjelaskan bahwa Kepemimpinan transformasional muncul dalam konteks kepemimpinan saat ini sebagai solusi untuk berbagai tantangan yang dihadapi. Saat ini, dunia mengalami banyak perubahan. Tidak lagi seperti masa lalu di mana manusia menerima segala hal yang terjadi pada mereka. Di zaman sekarang, situasinya berbeda karena banyak manusia yang mengkritik dan mengharapkan perlakuan yang pantas berdasarkan prinsip kemanusiaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan model supervisi transformasional yang efektif dalam mendorong inovasi pendidikan di sekolah dasar. Bahasan didalam penelitian ini adalah terkait prinsip-prinsip utama yang terikat dengan model supervisi transformasional, strategi implementasinya, dan dampaknya terhadap kualitas pembelajaran di sekolah dasar. Selain itu, penelitian ini juga akan mengeksplorasi perspektif guru dan supervisor pendidikan mengenai pengalaman mereka dalam menggunakan model supervisi transformasional.

Penelitian ini akan terbatas pada satu sekolah dasar yang digunakan sebagai studi kasus, yakni SDIT Al-Ikhlas Kabupaten Cirebon sehingga

generalisasi temuan penelitian mungkin terbatas pada konteks yang diteliti. Selain itu, penelitian ini juga dapat menghadapi kendala terkait dengan keterbatasan waktu, sumber daya, dan aksesibilitas partisipan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan melakukan studi kasus di sekolah dasar yang telah menerapkan model supervisi transformasional yakni SDIT Al-Ikhlas Cirebon. Menurut Nugrahani (2014) Pendekatan penelitian kualitatif adalah salah satu dari jenis penelitian yang menghasilkan temuan-temuan yang tidak dapat dicapai melalui langkah statistik atau pendekatan kuantitatif lainnya. Menurut Strauss dan Corbin (2007), penelitian kualitatif berfungsi untuk mempelajari kehidupan didalam lingkungan masyarakat, kajian masa lampau, tingkah laku, fungsionalisasi organisasi, gerakan sosial, atau hubungan kekerabatan. Metode studi kasus digunakan didalam penelitian ini. Partisipan penelitian akan terdiri dari supervisor, kepala sekolah dan juga guru yang mana terlibat dalam program supervisi transformasional di sekolah. Data kualitatif akan dianalisis dengan pendekatan induktif dan tematis untuk mengidentifikasi pola dan temuan yang muncul. Data dikumpulkan dengan menggunakan teknik wawancara, pengamatan lapangan dan pengarsipan dokumen penelitian berupa catatan peneliti, rekaman hasil wawancara dan foto dengan lokus dari penelitian ini adalah di SDIT Al-Ikhlas Kabupaten Cirebon.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil yang didapat dari wawancara dengan kepala sekolah SDIT Al Ikhlas Kabupaten Cirebon terkait model supervisi transformasional dan pemahaman latar belakang, untuk mendorong inovasi pendidikan di sekolah dasar menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional akan memberikan pengaruh positif pada hubungan antara kepala sekolah dan warga sekolah, dengan konsep kepemimpinan transformasional warga sekolah akan merasa kagum, bangga, loyal dan hormat kepada kepala sekolah serta termotivasi untuk mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang melebihi target. (Rahayu, 2018).

Ciri kepemimpinan transformasional *Idealized influence* atau pengaruh yang diidealisasikan kepala sekolah SDIT Al Ikhlas memiliki beberapa ciri-ciri, antara lain: *Pertama*, memiliki rasa percaya diri. Kepala sekolah memiliki rasa percaya diri yang kuat. Artinya, dengan memiliki keyakinan pada diri sendiri dan kemampuan yang dimiliki, kepala sekolah dapat menjadi teladan bagi para guru dan staf sekolah lainnya. Percaya diri yang ditunjukkan oleh kepala

sekolah menginspirasi orang lain untuk mengambil risiko, berinovasi, dan melakukan perubahan yang diperlukan dalam sistem pendidikan.

Kedua, memiliki pendirian yang kuat. Kepala sekolah juga memiliki pendirian yang kuat terkait dengan visi dan misi pendidikan di SDIT Al Ikhlas. Dengan menunjukkan tekad yang kuat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, kepala sekolah dapat mengilhami guru-guru dan staf sekolah lainnya untuk berkomitmen pada perubahan dan inovasi. Kepala sekolah juga berusaha menjadi pemimpin yang tegas dalam mendorong peningkatan kualitas pendidikan dan mengatasi hambatan yang muncul.

Ketiga, memiliki kompetensi. Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah SDIT Al Ikhlas memiliki kompetensi yang baik dalam bidang pendidikan dan memahami berbagai aspek pendidikan, tren terbaru, dan inovasi yang relevan. Dengan pengetahuan yang mendalam, kepala sekolah juga memberikan arahan yang tepat kepada guru-guru untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran. Di sisi lain kompetensi kepala sekolah juga dapat menginspirasi guru-guru untuk mengembangkan kemampuan mereka sendiri.

Keempat, memberikan contoh perilaku baik. Sebagai model supervisi transformasional, kepala sekolah memberikan contoh perilaku baik kepada guru-guru dan staf sekolah. Seperti etika kerja yang tinggi, kedisiplinan, komunikasi yang efektif, kerjasama tim, dan pengambilan keputusan yang bijaksana. Dengan menunjukkan perilaku yang positif, kepala sekolah juga berusaha membentuk budaya sekolah yang inklusif dan inovatif, di mana setiap anggota sekolah merasa termotivasi untuk mencapai yang terbaik.

Temuan peneliti dilapangan sesuai dengan pendapat Bass dan Aviola (dalam Komariah dan Triatna, 2010) *idealized influence*, menghasilkan rasa hormat dan rasa percaya diri dari orang yang dipimpinya. *Idealized influence* memiliki arti saling berbagi resiko melalui pertimbangan kebutuhan para staf di atas kebutuhan pribadi dan perilaku moral secara etis. Senada dengan pendapat Felfe dan Schyns (dalam Wiyono, 2007), bahwa *idealized influence* mengacu pada perilaku pimpinan yang dapat diteladani oleh bawahan.

Suryanto (dalam Asmani, 2012) menyebutkan ciri kepemimpinan transformasional *idealized influence*, meliputi; (1) menunjukkan keyakinan diri yang kuat; (2) menghadirkan diri disaat-saat sulit; (3) menunjukkan nilai yang penting; (4) menunjukkan kebanggaan; (5) meyakini visi, membanggakan keutamaan visi itu, dan secara pribadi bertanggung jawab penuh pada tindakan; (6) menunjukkan sense of purpose; dan (7) meneladani ketekunan alam semesta.

Artinya, temuan penelitian yang peneliti temukan sesuai dengan beberapa pendapat ahli tersebut. Karena, inti dari *idealized influence* kepala sekolah adalah harus dapat menjadi model peranan bagi guru-guru dalam bertindak jujur, memberikan contoh yang baik dalam melaksanakan tugas, dan lebih mementingkan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi, serta mendapatkan kepercayaan dari bawahan.

Sementara, dalam konteks *Inspirational motivation* atau motivasi yang menginspirasi kepala sekolah memiliki ciri-ciri, antara lain: *Pertama*, memiliki rasa percaya diri. Kepala sekolah memiliki rasa percaya diri yang kuat dan memiliki keyakinan pada diri sendiri atas kemampuan yang dimiliki. Selain itu kepala sekolah dapat menjadi sumber inspirasi bagi para guru dan staf sekolah lainnya. Rasa percaya diri yang ditunjukkan oleh kepala sekolah tersebut memberikan motivasi kepada orang lain untuk menghadapi tantangan, meraih prestasi, dan berinovasi dalam pendidikan.

Kedua, memiliki pendirian yang kuat. Kepala sekolah memiliki pendirian yang kuat terkait dengan visi dan misi pendidikan di SDIT Al Ikhlas. Dengan menunjukkan tekad yang kuat, kepala sekolah dapat menginspirasi guru-guru dan staf sekolah lainnya untuk berkomitmen pada perubahan dan inovasi. Kepala sekolah juga berusaha menjadi pemimpin yang memberikan motivasi dan dorongan kepada anggota sekolah untuk mencapai prestasi yang tinggi.

Ketiga, memiliki kompetensi. Kepala sekolah memiliki kompetensi yang baik dalam bidang pendidikan. Hal tersebut ditandai dengan kemampuan memahami dan mengkomunikasikan gagasan-gagasan inovatif kepada guru-guru dan staf sekolah. Dengan menunjukkan pengetahuan dan keterampilannya, kepala sekolah dapat menginspirasi anggota sekolah untuk mengembangkan kemampuan mereka sendiri dan mengadopsi praktik terbaik dalam pembelajaran.

Keempat, memberikan contoh perilaku baik. Sebagai model supervisi transformasional, kepala sekolah SDIT Al Ikhlas telah memberikan contoh perilaku baik kepada guru-guru dan staf sekolah. Seperti integritas, kerja keras, keadilan, dan dedikasi terhadap pendidikan. Sehingga, dapat menginspirasi dan memotivasi anggota sekolah untuk mengikuti jejaknya dalam menjalankan tugas-tugas pendidikan dengan semangat dan dedikasi.

Penemuan tersebut sejalan dengan pandangan yang dikemukakan oleh Bass dan Aviola (dalam Komariah dan Triatna, 2010), yang menyatakan bahwa motivasi inspirasional kepala sekolah adalah ketika kepala sekolah menunjukkan komitmen terhadap tujuan organisasi melalui perilaku yang dapat diamati oleh staf. Suryanto (dalam Asmani, 2012) secara rinci

menjelaskan karakteristik kepemimpinan transformasional dengan motivasi inspirasional, yang mencakup hal-hal berikut:

1. Mengilhami bawahan untuk mencapai hal-hal yang sebelumnya dianggap tidak mungkin.
2. Menyelaraskan tujuan individu dan tujuan organisasi.
3. Melihat tantangan dan masalah sebagai peluang untuk belajar dan mencapai prestasi.
4. Menggunakan kata-kata yang membangkitkan semangat.
5. Menggunakan simbol-simbol untuk menginspirasi.
6. Memaparkan visi yang menggugah semangat.
7. Menantang bawahan dengan standar yang tinggi.
8. Berbicara dengan optimisme dan antusiasme.
9. Memberikan dukungan terhadap tindakan yang perlu dilakukan.
10. Memberikan makna pada apa yang dilakukan.
11. Menjadi panutan bagi bawahan.
12. Menciptakan budaya di mana kesalahan dianggap sebagai pengalaman belajar
13. Menggunakan metafora.
14. Menjadi mentor.

Temuan peneliti menunjukkan bahwa beberapa ciri tersebut mencerminkan bahwa kepala sekolah telah memberikan motivasi tinggi kepada anggota sekolah. Hal ini dilakukan melalui penerapan nilai-nilai dan aspirasi yang tinggi, pengembangan visi, misi, dan tujuan organisasi sekolah, serta meningkatkan optimisme warga sekolah dalam mencapai visi, misi, dan tujuan tersebut.

Stimulasi intelektual perilaku merupakan salah satu bentuk perilaku dalam kepemimpinan transformasional. Ini melibatkan upaya untuk meningkatkan kesadaran para pengikut tentang masalah individu dan organisasi, serta upaya mempengaruhi mereka untuk melihat masalah tersebut dari perspektif baru guna mencapai tujuan organisasi. Selain itu, dimensi ini juga menunjukkan bahwa seorang pemimpin transformasional perlu berperan sebagai pembawa gagasan kreatif untuk menghasilkan inovasi, serta sebagai pemecah masalah yang kreatif untuk menemukan solusi atas berbagai permasalahan yang timbul dalam organisasi pendidikan.

Seorang pemimpin transformasional harus menunjukkan perilaku dan memiliki "stimulasi intelektual" melalui cara-cara berikut:

1. Meningkatkan pengetahuan untuk meningkatkan kualitas kerja.
2. Mengimplementasikan inovasi berdasarkan IPTEK

3. Memerbagi tugas dan tanggung jawab secara kompeten dan seimbang di dalam lembaga.
4. Melakukan pengawasan terhadap kinerja mengajar para guru.
5. Memberikan bimbingan kepada guru-guru.
6. Melakukan penilaian dan evaluasi terhadap kinerja mengajar para guru.
7. Mendorong pendik dan tendik untuk menerapkan pendekatan baru berdasarkan hasil pendidikan, pelatihan, dan hal lainnya

Ada beberapa domain yang termasuk dalam kelompok kualitas kepemimpinan yang spesifik pada perilaku kepemimpinan transformasional adalah domain-domain yang disebutkan sebelumnya. Secara umum, seorang pemimpin dapat dianggap sebagai individu yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai untuk memimpin sebuah kelompok dengan sukarela untuk mencapai tujuan mereka (Aldair, 1994). Ini berarti bahwa pemimpin memiliki kualitas yang mencolok dalam mencapai tujuan organisasi pendidikan melalui kemampuan mereka sebagai sosok yang cocok dengan pola kepemimpinannya. Dalam konteks ini, salah satu kualitas kepemimpinan transformasional yang sangat penting adalah penggunaan imajinasi yang didasarkan pada intuisi, dengan pemimpin secara aktif menggunakan kerangka logika secara berkelanjutan untuk menginspirasi komponen organisasi pendidikan untuk berkreasi, mengubah status quo, menghilangkan tradisi yang tidak produktif, serta mengubah asumsi dan kepercayaan lama yang tidak menguntungkan.

Oleh sebab itu, praktik kepemimpinan transformasional terjadi ketika pemimpin secara intelektual merangsang, memotivasi, membangkitkan semangat, dan menginspirasi bawahannya untuk bekerja melebihi harapan mereka. Dengan menyajikan visi yang baru, pemimpin transformasional mengubah pengikut menjadi individu yang memiliki keinginan untuk mengembangkan diri mereka (Salahudin, 2017).

Perilaku ini mencerminkan upaya yang dilakukan oleh pemimpin transformasional untuk meningkatkan kinerja di luar harapan, dengan harapannya agar komponen organisasi pendidikan menjadi sumber daya manusia yang handal melalui transformasi bawahannya. Pemimpin tersebut mendorong dan merangsang mereka untuk menggunakan potensi penuh mereka, agar lebih kreatif, mandiri dalam berpikir, dan berdedikasi dalam bekerja.

Dalam konteks organisasi pendidikan dan kinerja anggota organisasi, pemimpin transformasional berusaha mengembangkan aspek dari kepemimpinannya secara optimal dan juga menyeluruh dengan memotivasi komponen organisasi pendidikan dan mendorong mereka untuk mencapai

ambisi yang lebih tinggi serta memperkuat nilai-nilai moral. Dalam upaya mencapai keberhasilan dalam organisasi sebuah Lembaga pendidikan, pemimpin juga wajib berusaha membangkitkan keterikatan para pengikutnya dengan membangun *value* organisasi sebuah Lembaga pendidikan, mengembangkan visi organisasi pendidikan, membuat perubahan, dan berupaya menggali inovasi untuk meningkatkan kinerja organisasi pendidikan. Dalam kerangka ini, ada aspek-aspek yang menjadi ciri pemimpin transformasional, seperti memiliki wawasan jangka panjang dan berupaya memperbaiki serta mengembangkan organisasi tidak hanya untuk saat ini, tetapi juga untuk masa depan.

Pemimpin ini dapat dianggap sebagai pemimpin yang *visioner*, *agent of change*, dan bertindak sebagai stimulus yang mendorong transformasi sistem ke jalan yang lebih baik. Stimulus merupakan salah satu peran pemimpin untuk meningkatkan semua sumber daya manusia yang ada. Pemimpin ini berupaya memberikan dorongan yang membangkitkan antusiasme dan meningkatkan kinerja dengan secepat mungkin, selalu menjadi pelopor dan penggerak perubahan (Komariah, 2006).

Dari penjabaran teori diatas, dapat dikatakan bahwa, impementasi *Intellectual stimulation* telah cukup baik dilaksanakan oleh kepala sekolah SDIT AL-Ikhlas Kabupaten Cirebon. Dalam prosesnya, untuk meningkatkan kualitas guru, kepala sekolah menerapkan pertemuan untuk membahas isu-isu agama dan sosial yang diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan para guru terkait berita terkini, peningkatan kualitas guru ini, dilaksanakan dua kali dalam satu semester yakni pada bulan Maret, Juni, September dan Desember. Inovasi lain yang diterapkan adalah *In House Training* atau IHT dimana menurut Corinorita (2017) *In-house training* adalah sebuah program pelatihan keterampilan yang dilaksanakan di tempat sendiri oleh organisasi, dengan tujuan meningkatkan kompetensi guru dengan memanfaatkan potensi yang sudah ada. Menurut Halimah (2020), *In-House Training* merujuk pada pelatihan guru yang diselenggarakan berdasarkan kebutuhan khusus pihak sekolah, dengan peserta yang berasal dari sekolah yang sama. Materi pelatihan disesuaikan oleh sekolah, terutama berfokus pada penggunaan alat bantu pengajaran, dan pelatihan dilaksanakan di tempat kerja peneliti..

Selain itu, mengikuti Pemerintah Daerah terkait sekolah yang sudah harus menerapkan MBKM (Merdeka belajar kurikulum Merdeka) maka, SDIT AL-Ikhlas Cirebon menerapkan kurikulum *hybrid* untuk kelas dan kelas 4 menerapkan kurikulum merdeka dan sisanya masih menerapkan K-13.

Beberapa kendala yang dihadapi oleh kepala sekolah, yakni masih adanya ego dari masing-masing guru dikarenakan perbedaan umur yang terpaut tidak

terlalu jauh. Untuk mengantisipasi konflik yang kurang baik, maka kepala sekolah juga bertindak sebagai konselor bagi para guru, dan ada forum setiap rapat bulanan untuk para guru saling bertukar cerita atau sekadar melepas gundah gulana. SDIT AL-Ikhlas juga memiliki rencana untuk melakukan studi Banding guna memperluas wawasan para guru dengan meliat sekolah-sekolah lain yang menjadi *role model*

Menurut Bass dalam Nirmalasari (2014) *Individualized Consideration* merupakan Perilaku pemimpin yang selalu memperhatikan dan peduli terhadap pengembangan kemampuan atau karir bawahannya, memperlakukan bawahan sebagai individu, berupaya untuk memahami keinginan mereka, dan berperan sebagai penasihat. Untuk mengukur apakah pemimpin atau dalam hal ini kepala sekolah SDIT Cirebon memiliki kepedulian terhadap pendidik dan tenaga kependidikan. Menurut Dwi Suryanto dalam Umam (2012) instrumen dari *Individualized Consideration* sebagai berikut:

- a. Mengidentifikasi kompetensi yang dimiliki oleh bawahan
- b. Melatih dan memberikan *feedback* untuk mendukung pengembangan diri
- c. Melihat, memikirkan, dan mengenali kebutuhan setiap individu di dalam organisasi
- d. Peduli terhadap anggota organisasi

Dalam prosesnya, peneliti mengembangkan instrumen penelitian dalam meneliti terkait *Individual consideration* dalam menyesuaikan kebutuhan lapangan, terdapat beberapa poin yang menjadi penambahan yakni : Memperhatikan keluhan dari guru, Memperhatikan pemikiran dari guru, memperhatikan harapan dan memberikan masukan dari guru . dari instrumen yang telah ditetapkan dalam penelitian. Hasil lapangan yang didapatkan dari Sekolah Dasar Islam Terpadu Al-Ikhlas Cirebon, kepala sekolah dalam praktiknya telah menerapkan supervisi transformasional dimensi *Individual consideration* dengan cukup baik. Anzor Walidih, M.Pd selaku kepala sekolah, berusaha untuk terus mengidentifikasikan kemampuan guru. Beliau meyakini bahwa, setiap individu memiliki sifat dan karakteristik yang berbeda-beda. Oleh karena itu, perlu ada pengidentifikasian kebutuhan masing-masing tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Salah satu bentuk kepedulian yang ditawarkan adalah dengan menjadi konselor bagi setiap pendik dan tendik yang ingin mengeluarkan segala keluh kesah terkait pekerjaan.

Selain itu, pengembangan *skill* atau kemampuan juga diperhatikan, melihat perkembangan dunia teknologi yang semakin canggih maka diadakanlah pelatihan peningkatan *skill* bagi pendik dan tendik SDIT Al-Ikhlas Cirebon. Pelatihan yang diadakan diciptakan oleh guru untuk guru. Jadwal yang dibuat pun sebulan sekali dengan implementasi yang cukup rutin dan

antusiasme yang besar dari para guru. Pelatihan yang dilaksanakan secara terjadwal ini mencakup pengajaran terkait pembuatan *power point*, Microsoft Excel dan persiapan pengalihan kurikulum 2013 menuju kurikulum merdeka. SDIT masih menerapkan kurikulum 2013 untuk kelas 2, kelas 3, kelas 5 dan kelas 6. Untuk kurikulum merdeka sudah diterapkan untuk kelas 1 dan kelas 4, sehingga peningkatan kemampuan mendalam guru terkait kurikulum merdeka juga harus diawasi oleh kepala sekolah.

Pelatihan ini diharapkan dapat mengembangkan kemampuan guru dalam meningkatkan kompetensi sosial, kemampuan pedagogik, profesionalitas dan kepribadian pendik juga tendik.

KESIMPULAN

Model Supervisi Transformasional adalah pendekatan yang kuat dan efektif untuk mendorong inovasi dalam pendidikan di Sekolah Dasar. Model ini melibatkan pemimpin pendidikan yang berperan sebagai agen perubahan dan menginspirasi guru-guru serta staf sekolah untuk berinovasi dan meningkatkan praktik pembelajaran. Melalui Model Supervisi Transformasional, pemimpin pendidikan memainkan peran yang penting dalam memberikan arahan yang jelas, memberikan dukungan yang memadai, dan memberikan dorongan yang positif kepada guru-guru untuk berinovasi. Mereka mendorong guru-guru untuk berpikir kritis, mencoba pendekatan baru, dan menerapkan metode yang lebih efektif dalam pengajaran. Model ini mendorong partisipasi aktif dan kolaborasi antara pemimpin pendidikan, guru, dan staf sekolah. Dalam lingkungan yang mendukung, guru-guru merasa didengar, dihargai, dan termotivasi untuk berinovasi. Mereka juga merasa memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan praktik pembelajaran mereka.

Melalui Model Supervisi Transformasional, inovasi pendidikan di Sekolah Dasar dapat terjadi dalam berbagai aspek, seperti penggunaan teknologi dalam pembelajaran, pengembangan kurikulum yang relevan dan menarik, penggunaan metode pengajaran yang interaktif, dan peningkatan keterlibatan orang tua dalam pendidikan anak-anak. Hasil dari penerapan Model Supervisi Transformasional adalah meningkatnya kualitas pendidikan di Sekolah Dasar. Guru-guru menjadi lebih efektif dalam mengajar, siswa merasa lebih termotivasi dan terlibat dalam pembelajaran, dan hasil akademik meningkat. Selain itu, inovasi yang terjadi juga dapat mempersiapkan siswa untuk menghadapi tantangan masa depan dan memperoleh keterampilan yang relevan dalam dunia yang terus berkembang.

Dalam kesimpulannya, Model Supervisi Transformasional adalah pendekatan yang kuat dalam mendorong inovasi pendidikan di Sekolah Dasar.

Dengan melibatkan pemimpin pendidikan yang memainkan peran yang penting dalam mendukung dan menginspirasi guru-guru, model ini menciptakan lingkungan yang mendukung dan memotivasi untuk berinovasi dalam praktik pembelajaran. Hasilnya adalah peningkatan kualitas pendidikan, pengembangan keterampilan siswa yang relevan, dan persiapan mereka untuk menghadapi masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aan Komariah dan Cipi Triatna. (2006). *Visionary Leadership: Menuju Sekolah Efektif* (Jakarta: Bumi Aksara).
- Alshahrani, Ibraheem. (2023). Integration of innovative work behavior through transformational leadership in the Saudi healthcare sector: a systematic review. *Arab Gulf Journal of Scientific Research Emerald Publishing Limited* e-ISSN: 2536-0051 p-ISSN: 1985-9899 DOI 10.1108/AGJSR-02-2023-007 <https://www.emerald.com/insight/1985-9899.htm>.
- Anwar, Zul. (2012). Pelaksanaan Pembelajaran Matematika Di Sekolah. *Dasar. Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*, Volume 5, Nomor 2, September 2012
- B.K, Muhamad Taufik. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Wahana Karya Ilmiah Pascasarjana (S2) PAI Unsika Vol. 3 No. 2 Juli-Desember 2019*
- Bryant, Jayne., Ayers, James ., Missimer,Merlina., Broman, Göran. (2021). Transformational learning for sustainability leadership - essential components in synergy. *International Journal of Sustainability in Higher Education*. Volume 22 Issue 8
- Corinorita. (2017). Pelaksanaan In House Training untuk Meningkatkan Kompetensi Guru dalam Menyusun RPP. *Jurnal Ilmu Pendidikan Sosial, Sains dan Humaniora*
- Fauziyah, Hanik. (2017). Manajemen Kepemimpinan Transformasional Di Bidang Pendidikan Terhadap Kedisiplinan Mutu Pendidikan. *Realita* Volume 15, No. 1 Tahun 2017
- Fitrah, Muh. (2017). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Penjaminan Mutu*. Vol 3, No 1
- Halimah. (2020). In House Training Sebagai Upaya Untuk Meningkatkan Kompetensi Guru Dalam Menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (Rpp) Di Sdnno 59/Ix Penyengat Olak. *JURNAL LITERASIOLOGI*. 37 VOLUME 3, NO. 3 Januari - Juni 2020
- Haryadi, Toto & Aripin. (2015). Melatih Kecerdasan Kognitif, Afektif, Dan Psikomotorik Anak Sekolah Dasar Melalui Perancangan Game Simulasi

- “Warungku”. Andharupa, Jurnal Desain Komunikasi Visual & Multimedia. Vol.01 No.02 Tahun 2015
- Jahari, Jaja & Rusdiana . (2020). Kepemimpinan Pendidikan Islam. Bandung : Yayasan Darul Hikam.
- Meilina Bustari. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. Makalah. Konferensi Internasional Manajemen Pendidikan (Icema).Yogyakarta: UNY, 2010.
- Nugrahani, Farida. 2014. Metode Penelitian Kualitatif : Dalam Pendidikan Bahasa. Surakarta : STIBA. E-Book .
https://library.stiba.ac.id/uploaded_files/temporary/DigitalCollection/ZTAyMWVkyzVINTY4NWMYyYWI1NjZhNThmNjIyOTYzZDg3YWUxYjdjNA%3D%3D.pdf
- Nurmalasari, Leli. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Kautsar Utama Bandung SMART - Study & Management Research | Vol XI, No. 1 - 2014
- Rachamawati, Tuti. (2016). Supervisi Pendidikan Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Guru . Coopetition, Vol VII, Nomor 1, Maret 2016, 43 - 52
- Rahayu, Renita Silvi. (2018). Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dasar Negeri. Volume 2 Nomor 3 Juli 2018
- Salahudin. (2017) KARAKTERISTIK KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL .
<https://media.neliti.com/media/publications/56599-karakteristik-kepemimpinan-transformasio-b098bfa9.pdf>
- Setiawan, Bahar A. dkk. (2013). Kepemimpinan Transformasional (Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. Hal. 170-176.
- Sinaga, N.A., Aprilinda, Delphi & Budiman,A.P. (2021). Konsep Kepemimpinan Transformasional. Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia, Juli 2021, 1 (7), 840-846
- Siswati, Sri. 2019. Pengembangan Soft Skills Dalam Kurikulum Untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0 . Edukasi: Jurnal Pendidikan, Vol. 17, No. 2, Desember 2019
- Strauss, Anselm dan Yuliet Corbin. 2007. Dasar-dasar Penelitian Kualitatif. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Umam, Khaerul. 2012. Manajemen Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.
- Waluya, Jaka. (2013). Supervisi Pendidikan Pada Sekolah Dasar. Pedagogik. Vol. I, No. 1, Februari 2013

Wijayanti, Wiwik dkk., (2011). Model Kepemimpinan Transformasional Guru dalam Implementasi Program Sekolah Sehat di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) II Kota Yogyakarta . Penelitian. Yogyakarta: FIP UNY. 2011.