

**Dr. Albert Efendi Pohan, S.Pd., M.Pd,
Dr. Hos Arie Ramadhan, S.H., M.H,
Agus Suryadinata, S.Pd**



KEPEMIMPINAN TRANFORMASIONAL



UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 28 TAHUN 2014
TENTANG HAK CIPTA

PASAL 113
KETENTUAN PIDANA
SANKSI PELANGGARAN

1. Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000 (seratus juta rupiah).
2. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
3. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf e, dan/atau huruf g untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).
4. Setiap Orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang dilakukan dalam bentuk pembajakan, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp4.000.000.000,00 (empat miliar rupiah).

Dr. Albert Efendi Pohan, S.Pd., M.Pd.
Dr. Hos Arie Rhamadhan Sibarani, S.H., M.H.
Agus Suryadinata, S. Pd., dkk

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL



KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

*Diterbitkan pertama kali dalam bahasa Indonesia
oleh Penerbit Global Aksara Pers*

ISBN: **978-623-462-990-3**

xii + 343 hal; 17,6 x 25 cm

Cetakan Pertama, Desember 2025

copyright © Desember 2025 Global Aksara Pers

- Penulis** : Dr. Albert Efendi Pohan, S.Pd., M.Pd.
Dr. Hos Arie Rhamadhan Sibarani, S.H., M.H.
Agus Suryadinata, S. Pd., dkk
- Penyunting** : Dr. Dody Irawan, S.Pd., M.Pd., M.H.
Ahada Wahyusari, S.Pd, M.Pd.
Dr. Nevrita, S. Pd., M. Pd
- Desain Sampul** : Arum Nur Laili
- Layouter** : Ilil N. Maghfiroh

Hak Cipta dilindungi undang-undang.

Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini dengan bentuk dan cara apapun tanpa izin tertulis dari penulis dan penerbit.

Diterbitkan oleh:



CV. Global Aksara Pers
Anggota IKAPI, Jawa Timur, 2021,
No. 282/JTI/2021
Jl. Wonocolo Utara V/18 Surabaya
+628977416123/+628573269334
globalaksarapers@gmail.com

Sekapur Sirih



Puji syukur senantiasa kita panjatkan ke hadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala, atas rahmat dan karunia-Nya sehingga buku yang menjadi ikhtiar pemikiran untuk memajukan pendidikan ini dapat hadir di tangan para pembaca. Sholawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW yang menjadi semangat berkhittar oleh seluruh komponen dalam penulisan buku ini yang bertujuan untuk memajukan pendidikan yang bermutu untuk semua.

Buku ini disusun dengan struktur yang jelas dan bertahap untuk membimbing pembaca dari konsep menuju aksi. Isinya terbagi dalam tiga bagian utama yang saling berkaitan:

Pertama, buku ini membahas Tinjauan Kepemimpinan Transformasional untuk Pendidikan yang Bermutu. Bagian ini menjadi landasan teoretis yang mengupas secara mendalam filosofi, prinsip, dan dimensi kepemimpinan transformasional, serta relevansinya dalam menciptakan ekosistem pendidikan yang unggul dan berkarakter.

Kedua, buku ini menyajikan Tinjauan Empirik Implementasi Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Lembaga. Bagian ini menghadirkan bukti-bukti nyata dan data dari berbagai studi lapangan yang menunjukkan bagaimana praktik kepemimpinan transformasional terbukti mampu mendongkrak mutu sekolah, memberdayakan guru, dan pada akhirnya meningkatkan hasil belajar siswa.

Ketiga, sebagai puncak dari pembahasan, buku ini menawarkan Deskripsi Rancangan Proyek Transformasi di Sekolah. Inilah jantung dari buku ini—sebuah panduan operasional yang berisi langkah-langkah strategis, kerangka kerja, dan template perencanaan yang dapat diadopsi dan diadaptasi oleh para kepala sekolah serta calon pemimpin pendidikan untuk merancang dan melaksanakan proyek transformasi nyata di unit pendidikan mereka masing-masing.

Dengan demikian, alur buku ini sengaja dirancang untuk membawa pembaca dari “Pemahaman” menuju “Pembuktian”, dan akhirnya sampai pada “Penerapan”. Buku ini tidak hanya berbicara tentang “mengapa” kepemimpinan transformasional itu penting, tetapi lebih jauh lagi, tentang “bagaimana” mewujudkannya dalam konteks nyata. Kami menyadari sepenuhnya bahwa upaya transformasi pendidikan adalah sebuah perjalanan panjang yang penuh dinamika.

Akhir kata, kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung terwujudnya karya ini. Semoga buku ini dapat menjadi

Albert Efendi Pohan - Hos Arie Rhamadhan Sibarani - Agus Suryadinata

sumber inspirasi, motivasi dan panduan praktis bagi seluruh komponen dan stakeholder pendidikan untuk bersama-sama mewujudkan visi Pendidikan Bermutu untuk Semua. Selamat Membaca, dan Mari Kita Mulai Gerakan Transformasi Ini!

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Daftar Isi

Sekapur Sirih.....	v
Daftar Isi.....	vii
BAGIAN I	
Kepemimpinan Transformasional.....	1
1.1 Rasionalitas.....	1
1.2 Pengertian Kepemimpinan.....	2
1.3 Konsep Dasar Kepemimpinan Pendidikan.....	3
1.4 Peran Kepala Sekolah sebagai Pemimpin.....	4
1.5 Kepemimpinan Transformasional.....	5
BAGIAN II	
Tinjauan Empirik Implementasi Kepemimpinan Transformasional.....	8
BAGIAN III	
Rancang Transformasi Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	20
3.1 Transformasi Program Peningkatan Kualitas Seni Siswa.....	21
3.2 Transformasi Pelayanan Perpustakaan Berbasis Digital.....	29
3.3 Transformasi Peningkatan Literasi.....	34
3.4 Transformasi Budaya Bersih.....	41
3.5 Transformasi Manajemen Pembentukan Karakter Religius Siswa.....	50
3.6 Transformasi Pelayanan Berbasis Digital Melalui <i>Barcode (QR Code)</i>	59
3.7 Transformasi Pengelolaan Sekolah.....	65
3.8 Transformasi Peningkatan Kolaboratif Paguyuban Kelas.....	73
3.9 Transformasi Program Peningkatan Minat Baca.....	79
3.10 Transformasi Penguatan Literasi.....	90
3.11 Transformasi Digital Layanan.....	99
3.12 Transformasi Program Peningkatan Kepedulian Sosial Siswa.....	110
3.13 Transformasi Peningkatan Kompetensi.....	118
3.14 Transformasi Metode Peningkatkan Perilaku Kerja pada Aspek Akuntabel, Kompeten dan Kolaboratif.....	125
3.15 Transformasi Kolaborasi Kemitraan Program Ekstra Kurikuler.....	136
3.16 Transformasi Program Layanan Kesehatan Sekolah.....	145
3.17 Transformasi Pengembangan Karakter.....	154
3.18 Transformasi Program Peningkatan Kepedulian Siswa Terhadap Lingkungan.....	163
3.19 Transformasi Manajemen Kewirausahaan Pada Pembelajaran Kokurikuler Siswa.....	172
3.20 Transformasi Program Pembimbingan OSN Sains.....	181

3.21	Transformasi Penguatan Kolaborasi Antar Komunitas Belajar	191
3.22	Transformasi Program Pendampingan Akademik Terintegrasi.....	197
3.23	Transformasi Pendidikan Karakter 7 KAIH	203
3.24	Transformasi Digital Dengan Melibatkan Komite	212
3.25	Transformasi Program Peningkatan Kualitas Belajar Murid	219
3.26	Transformasi Pemanfaatan Media Sosial SebagaiMedia Pembelajaran Berbasis Digital.....	226
3.27	Transformasi Program Pentas Seni Literasi (Pensil) Budaya.....	237
3.28	Transformasi Supervisi Akademik.....	245
3.29	Transformasi Kepemimpinan Kolaboratif.....	253
3.30	Transformasi Layanan Inklusif	265
3.31	Transformasi Supervisi Akademik Berbasis Coaching.....	277
3.32	Transformasi Pelayanan Digitalisasi Administrasi	285
3.33	Transformasi Peningkatan Kualitas Pembelajaran.....	295
3.34	Transformasi Kepemimpinan Sekolah Dalam Pengembangan Minat dan Bakat Siswa.....	302
3.35	Transformasi Kepemimpinan Sekolah Dalam Mewujudkan Digitalisasi	309
3.36	Transformasi Supervisi Akademik Dengan Teknik Coaching.....	317
3.37	Penerapan Nilai-Nilai Budaya Melayu.....	323
3.38	Transformasi Peningkatan Karakter Religius.....	329
	Referensi	339
	Tim Penulis Naskah.....	342

Mari Berpantun Berbudaya Melayu

*Dara Melayu cantik berseri
Sopan dan santun indahnyalaku
Cara bertutur bijak bestari
Inilah pantun tanah melayu*

*Sakti kala sang permaisuri
Pulau penyengat Si Indra sakti
Bukti karya anak negeri
Buku dijilid bersuara hati*

*Berabad resah menanti kata
Bile zapin berentak madah
Adab dan tingkah mesti ditata
Supaye memimpin membawa faedah*

*Mari berburu didekat fajar
Semu terasa dihimpun sajak
Cari guru tempat belajar
Ilmu berguna pemimpin bijak*

*Buluh berkelok dijalin cik ajak
Patah sempadan aur lipatan
Sungguhlah elok pemimpin bijak
tingkahnya teladan tutur kata jadi panutan*

*Jerami tergerus si batang sage
Patah dibelah segale care
Silaturahmi terus kite jage
Ukhuwah islamiah tetap dipelihara*

*Berseri indah tahta terpatri
Kisah sengit laksamana hang Jebat
Memberi faedah serata negeri
Pendidikan bangkit Indonesia hebat*

*Indra sakti pulau penyengat
Balai adat indra perkasa
Semoga buku ini bermanfaat
Untuk kemajuan pendidikan Indonesia*

BAGIAN I

Kepemimpinan Transformasional

1.1 Rasionalitas

Penyelenggaraan Pendidikan Nasional pada saat ini sedang dihadapkan dengan tantangan yang sangat kompleks di era teknologi digital dan informasi yang berkembang sangat pesat yang bahkan melampaui kecepatan dalil dan teori para ahli. Perkembangan teknologi digital dan informasi menyeret orientasi sistem dan kebijakan pendidikan tunduk pada orientasi fungsi teknologi untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Akibatnya seluruh komponen pendidikan dituntut memiliki kesiapan beradaptasi menghadapi perubahan yang sangat radikal dan cepat ini secara persisten. Namun jika seluruh komponen penyelenggara dan sumber daya pendidikan tidak memiliki ketangguhan yang mutakhir dalam menghadapi perubahan ini, maka penyelenggaraan pendidikan dapat mengalami turbulensi yang sangat dahsyat yang mengakibatkan terjadinya persimpangan tujuan pendidikan. Hal ini telah dijelaskan oleh Prof. Dr. Nunuk Suryani, M.Pd (2019) "Teknologi digital adalah salah satu contoh konkret betapa kita sebagai umat manusia saat ini tidak mungkin dapat terlepas dari cengkeraman pengaruhnya. Perkembangan teknologi digital dalam dunia pendidikan juga sangat memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap efektifitas dan efisiensi pengelolaan seluruh sumber daya Pendidikan bahkan pada pola interaksi guru dan siswa serta komponen Pendidikan lainnya yang dilibatkan dalam pengelolaan sumber daya pendidikan."

Merespon dinamikan perubahan yang dipaparkan di atas, maka Kepala Sekolah sebagai *Top Management* dan *Top Leader* di tiap-tiap satuan Pendidikan yang menjadi bagian terpenting dari komponen pendidikan yang lainnya, harus memiliki keterampilan yang tinggi (*high competence*) dalam memimpin organisasi Pendidikan untuk menggerakkan seluruh komponen Pendidikan dan memanfaatkan seluruh sumber daya Pendidikan secara efektif dan efisien. Salah satu model kepemimpinan yang harus dianut dan diimplementasikan oleh Kepala Sekolah dalam menghadapi perubahan yang terjadi Adalah model kepemimpinan transformasional terintegrasi. Melalui kepemimpinan yang transformatif, tantangan kompleks dan trubulensi dahsyat yang terjadi akibat orientasi perkembangan teknologi informasi sangat cepat, Kepala Sekolah dapat memastikan setiap komponen Pendidikan berkontribusi dengan sebaik-baiknya melalui motivasi, inspirasi, kesadaran, dan pengakuan nilai dalam mengelola perubahan menjadi sebagai peluang

besar untuk maju dan berkembang. Atas dasar padangan rasionalis di atas, maka setiap komponen Pendidikan di Indonesia, khususnya Kepala Sekolah sebagai *Top Management* dan *Top Leader* di tiap-tiap satuan Pendidikan harus memahami secara mendalam tentang tinjauan teoritik, empirik, dan praktik model kepemimpinan tranformasional secara mendalam, mendasar, dan spekulatif untuk mendorong **Pendidikan Bermutu untuk Semua** menuju Indonesia Emas tahun 2045. Dengan demikian, Indonesia mampu mengoptimalkan bonus demokrasi untuk membangun Indonesia yang maju dan berdaulat yang selanjutnya dapat meingkatkan kesejahteraan rakyatnya.

1.2 Pengertian Kepemimpinan

Adalah sebuah keniscayaan bahwa untuk memajukan suatu bangsa dan negara harus dimulai dari meningkatkan mutu dan kualitas Pendidikan di setiap negara. Bahkan tidak berlebihan jika dikatakan, Pendidikan yang tidak dikelola oleh negaranya dengan baik, sama artinya negaranya sama sekali tidak menghendaki kemajuan negerinya, tidak menghendaki kesejahteraan rakyatnya, dan tidak menghendaki perbuahan dalam kehidupan seluruh elemen negaranya. Untuk mengelola Pendidikan menuju Pendidikan yang berkualitas, maka pemimpin Pendidikan di tiap-tiap satuan Pendidikan harus dipastikan memiliki jiwa kepemimpinan dan kompetensi kepemimpinan. **Kepemimpinan** adalah proses mempengaruhi, mengarahkan, dan mengkoordinasikan seluruh anggota untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu organisasi, kelompok, atau masyarakat. Sedangkan kepemimpinan Pendidikan dapat diartikan sebagai upaya menggerakkan seluruh komponen Pendidikan dengan sistem dan pengaruh untuk melakukan tugas pokoknya untuk mencapai tujuan Pendidikan, baik secara lokal, nasional, dan berorientasi pada tuntutan internasional.

Georger R. Terry (1960) menjelaskan kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang untuk berusaha mencapai tujuan bersama. Selanjutnya Slamet (2002) menjelaskan kepemimpinan adalah kemampuan, proses, atau fungsi untuk mempengaruhi orang lain agar berbuat sesuatu demi mencapai tujuan tertentu. Pendapat dari Robbins & Judge (2015) mengartikan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju tercapainya suatu visi atau seperangkat tujuan. Pendapat di atas sejalan dengan Badeni (2014) Kepemimpinan adalah kemampuan, proses, atau seni untuk mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang agar mempunyai kemauan untuk mencapai tujuan organisasi. McShane & Von Glinow (2010) menambahkan bahwa kepemimpinan adalah tentang bagaimana memengaruhi, memotivasi, dan mengajak orang lain untuk memberikan kontribusi ke arah efektivitas dan keberhasilan tujuan organisasi. Yukl (2015) secara mendasar mendefenisikan kepemimpinan adalah tindakan memberikan pengaruh kepada orang lain agar memahami dan menyetujui apa yang seharusnya dilakukan, serta memberikan fasilitas untuk pencapaian tujuan.

Para ahli terdahulu mengartikan kepemimpinan dengan pandangan yang berbeda-beda, namun semua mengatakan bahwa tujuan kepemimpinan adalah untuk mencapai tujuan dengan mengoptimalkan kontribusi setiap anggota yang ada di dalam organisasi. Sejalan dengan pendapat di atas, Fahmi (2017) menyampaikan lebih luas bahwa kepemimpinan adalah ilmu yang menguji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Dan pendapat di atas juga didukung oleh pendapat Yustika & Syamsiyah (2020), kepemimpinan dapat dipahami sebagai proses mempengaruhi kegiatan kelompok yang terorganisir menuju penentuan dan pencapaian tujuan. Kepemimpinan tidak hanya terbatas pada posisi formal dalam struktur organisasi, tetapi juga melibatkan kemampuan seseorang memberikan inspirasi, membangun visi, serta memotivasi individu atau kelompok agar bekerja secara efektif dan produktif. Secara umum, kepemimpinan mencakup tiga aspek utama, yaitu pengaruh, tujuan, dan pengikut.

Seluruh teori klasik mengungkapkan bahwa kata kunci dari kepemimpinan di berbagai lembaga yang berbeda adalah pengaruh (*influence*). Pengaruh merupakan inti dari kepemimpinan, di mana seorang pemimpin mampu menggerakkan orang lain melalui komunikasi, keteladanan, serta strategi yang efektif. Kepemimpinan juga selalu berorientasi pada tujuan, baik itu dalam konteks organisasi, bisnis, maupun sosial. Sementara itu, pengikut memainkan peran penting karena tanpa mereka, kepemimpinan tidak dapat terwujud. Banyak ahli telah memberikan definisi kepemimpinan dari berbagai perspektif. Menurut John C. Maxwell (1995), kepemimpinan adalah pengaruh tidak lebih, tidak kurang. Maxwell menggarisbawahi bahwa kepemimpinan bukanlah tentang posisi atau jabatan, melainkan tentang kemampuan untuk memotivasi dan menginspirasi orang lain untuk bertindak (Narsa, 2011). Sementara itu, Peter Drucker (1993) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan membuat orang melakukan hal yang benar. Sedangkan James MacGregor Burns (1978) menekankan kepemimpinan adalah hubungan timbal balik antara pemimpin dan pengikut, di mana keduanya saling memengaruhi.

1.3 Konsep Dasar Kepemimpinan Pendidikan

Kepemimpinan pendidikan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, memotivasi, dan mempengaruhi orang lain, khususnya dalam konteks lembaga pendidikan, untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik. Menurut Hidayat dan Patras, kepemimpinan pendidikan mencakup upaya kepala sekolah dalam memengaruhi lingkungan sekolah dengan visi yang jelas, berdasarkan nilai dan keyakinan yang kuat (Elizabeth et al, 2021). Dalam konteks ini, kepemimpinan pendidikan tidak hanya berfokus pada manajemen administratif, tetapi juga pada pengembangan karakter dan potensi siswa, serta menciptakan iklim belajar yang kondusif. Pemimpin pendidikan tidak hanya memimpin di ranah administratif, tetapi juga dalam aspek pengelolaan kurikulum, peningkatan kualitas pembelajaran, pengembangan staf, serta

penciptaan lingkungan yang mendukung proses pendidikan. Kepemimpinan pendidikan berfokus pada upaya untuk mengoptimalkan sumber daya yang ada dalam sistem pendidikan dan memastikan bahwa hasil pendidikan yang dihasilkan dapat memenuhi kebutuhan masyarakat.

Pemimpin pendidikan perlu memiliki wawasan luas, keterampilan manajerial yang baik, serta kemampuan dalam menciptakan kebijakan yang relevan untuk meningkatkan kualitas Pendidikan. Konsep dasar kepemimpinan terdiri dari:

1. Pengaruh dan arahan maksudnya adalah kepemimpinan pendidikan pada dasarnya adalah kemampuan seorang pemimpin untuk memberikan pengaruh, arahan, dan motivasi kepada anggota organisasi pendidikan.
2. Tujuan utama kepemimpinan pendidikan adalah untuk menggerakkan dan mengkoordinasikan pelaksanaan pendidikan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien.
3. Menciptakan Lingkungan: Pemimpin pendidikan berperan menciptakan dan memelihara lingkungan yang kondusif serta situasi pembelajaran yang baik untuk mendukung pencapaian tujuan pendidikan.

1.4 Peran Kepala Sekolah sebagai Pemimpin

Peran kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan sangat penting dalam membentuk budaya sekolah yang positif, mendorong kolaborasi antar guru, dan melibatkan orang tua serta masyarakat dalam proses pembelajaran. Kepala sekolah harus mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di dunia pendidikan, termasuk memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran. Salah satu tantangan yang dihadapi kepala sekolah adalah mengatasi perbedaan kebutuhan dan harapan dari berbagai pemangku kepentingan, sehingga penting untuk memiliki keterampilan komunikasi yang efektif dan kemampuan untuk membangun hubungan yang kuat dengan semua pihak terkait. Kepala sekolah juga perlu mengembangkan strategi yang inklusif dan responsif terhadap kebutuhan siswa, agar setiap individu merasa dihargai dan termotivasi.

Kepala sekolah harus menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan kreativitas, di mana guru dapat berbagi ide-ide baru dan praktik terbaik untuk meningkatkan pengalaman belajar siswa. Salah satu cara untuk mencapai hal ini adalah dengan mengadakan pelatihan berkala bagi guru, agar mereka dapat terus memperbarui keterampilan dan pengetahuan mereka dalam metode pengajaran yang inovatif. Selain itu, kolaborasi antar guru dan staf juga sangat penting untuk menciptakan budaya pembelajaran yang berkelanjutan, di mana setiap anggota tim merasa memiliki peran dalam mencapai tujuan pendidikan bersama. Dengan melibatkan siswa dalam proses pengambilan keputusan terkait pembelajaran mereka, sekolah dapat memastikan bahwa setiap suara didengar dan dihargai, sehingga meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan di kalangan siswa. Sekolah juga dapat memanfaatkan teknologi untuk mendukung pembelajaran yang lebih

interaktif dan menarik, seperti penggunaan *platform digital* yang memungkinkan siswa untuk berkolaborasi dalam proyek.

Peran kepala sekolah sangat krusial dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, mengembangkan kurikulum yang relevan, dan mendukung tujuan akademik, misalnya melalui forum komite sekolah atau workshop parenting untuk meningkatkan dukungan belajar di rumah. Oleh karena itu, Pentingnya peran kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan dalam membentuk masa depan generasi muda. Dampak positif kepemimpinan yang efektif terhadap kualitas pendidikan dan lingkungan sekolah. Diantaranya adalah siswa dapat meningkatkan motivasi belajar dan capaian akademiknya dengan optimal, Guru dapat mengajar secara profesional dan inovatif dalam proses pembelajaran. Sekolah juga mendapat reputasi sebagai institusi pendidikan berkualitas. Dengan memahami dan menjalankan peran-peran ini, kepala sekolah dapat menjadi pemimpin pendidikan yang transformatif dan berkontribusi signifikan terhadap kemajuan sekolah serta keberhasilan siswa.

1. Membina dan Mengembangkan: Membina persaudaraan, mengembangkan potensi anggota, dan mendukung guru untuk meningkatkan kompetensi.
2. Mengkoordinasikan: Mengkoordinasikan kurikulum, kegiatan belajar-mengajar, dan upaya lainnya demi mencapai tujuan institusi.
3. Memantau dan Mengevaluasi: Memantau kemajuan siswa dan kinerja guru, serta memelihara iklim positif dalam lingkungan belajar.
4. Menerjemahkan visi, harapan, dan rencana organisasi menjadi kenyataan dengan mengoptimalkan sumber daya dan meminimalkan hambatan.

1.5 Kepemimpinan Transformasional

Secara sederhana, kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memotivasi, menginspirasi, serta membangun kesadaran setiap anggota kelompok untuk berubah menjadi lebih baik sebelumnya. Pemimpin yang transformatif mampu menghadapi perubahan dengan memanfaatkan perubahan itu sebagai peluang besar untuk mendapatkan kesempatan untuk lebih maju dari pada sebelumnya. Yukl (2015) menjelaskan kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang berfokus pada perubahan organisasi melalui pengembangan individu, meningkatkan komitmen, serta membangun budaya inovatif dalam organisasi. Konsep kepemimpinan ini pertama kali diperkenalkan oleh James MacGregor Burns (1978), kemudian dikembangkan Bernard M. Bass (1985), yang mengidentifikasi dimensi utama kepemimpinan transformasional. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada menginspirasi dan memotivasi pengikut untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi, melampaui kepentingan pribadi mereka demi keberhasilan organisasi, dalam konteks ini keberhasilan Pendidikan.

Teori Dasar dalam kepemimpinan transformasional terdiri dari Teori Kepemimpinan Transformasional oleh Burns (1978) dan Model Kepemimpinan Transformasional oleh Bass (1985). Burns membedakan antara kepemimpinan transaksional dan transformasional. Kepemimpinan

transaksional berfokus pada pertukaran manfaat antara pemimpin dan pengikut, misalnya melalui sistem reward dan punishment. Kepemimpinan transformasional, sebaliknya, mendorong perubahan, motivasi, dan pengembangan moral serta etika dalam organisasi. Sedangkan model kepemimpinan transformasional oleh Bass (1985) memperluas teori Burns dengan mengembangkan skala pengukuran dan komponen utama kepemimpinan transformasional. Bass menekankan bahwa pemimpin transformasional meningkatkan kinerja pengikut dengan cara: (1) Mengembangkan kesadaran akan pentingnya tujuan organisasi. (2) Memotivasi mereka untuk mengutamakan kepentingan kelompok dibanding kepentingan pribadi. (3) Mendorong pengembangan individu.

Empat dimensi kepemimpinan transformasional menurut (Bass & Avolio, 1994): adalah *Idealized Influence* (pengaruh ideal), *Inspirational Motivation* (motivasi inspirasional), *Intellectual Stimulation* (stimulasi intelektual), dan *Individualized Consideration* (pertimbangan individual). Dimensi-dimensi ini menggambarkan perilaku pemimpin yang menginspirasi dan memotivasi pengikut, mendorong inovasi, serta mendukung pertumbuhan pribadi dan profesional anggota tim. Berikut adalah penjelasan masing-masing dimensi:

1. Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*)

Pengaruh ideal (*Idealized Influence*) pemimpin menjadi panutan (*role model*) yang sangat dihormati, dikagumi oleh anggotanya, dan dipercaya sepenuhnya oleh pengikutnya. Dalam konteks Pendidikan seorang kepala yang memiliki pengaruh ideal terhadap guru, siswa, orang tua siswa, dan terhadap komponen Pendidikan lainnya. Kepala sekolah sebagai pemimpin menunjukkan integritas yang tinggi, keberanian dan memutuskan dan berbuat, dan konsistensi dalam ucapan dan tindakan yang tepat sasaran, sehingga mampu menginspirasi pengikut untuk mengikuti dan mempercayai visi yang ditetapkan. Pengaruh ideal ini sangat penting dijalankan oleh seorang kepala sekolah yang memimpin lembaga pendidikan.

2. Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*)

Motivasi inspirasional (*Inspirational Motivation*) dipahami dalam konteks ini adalah pemimpin yang memberikan visi yang jelas dan penuh makna kepada pengikutnya, yang kemudian mampu meningkatkan motivasi dan semangat kerja guru, tenaga kependidikan, stakeholder, dan siswa untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin mengkomunikasikan ekspektasi dengan jelas, menunjukkan komitmen tinggi dalam mencapai visi dan misi, dan memberikan dorongan positif terhadap seluruh komponen Pendidikan untuk menginspirasi seluruh komponen Pendidikan agar dapat bekerja dengan baik dan penuh dengan tanggungjawab.

3. Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)

Pemimpin yang mampu mendorong pemikiran kreatif, inovatif, dan pemecahan masalah kompleks secara cerdas dan bertanggung jawab di antara para pengikutnya. Pemimpin menantang pengikut untuk berpikir secara berbeda, menanyakan konsep yang sudah ada, dan mengeksplorasi

ide-ide baru tanpa ada keraguan terhadap penerimaan pemimpinnya. Dalam konteks Pendidikan, kepala sekolah mendorong guru menciptakan kreativitas siswa melalui proses intrakurikuler dan ekstrakurikuler untuk meningkatkan performa sekolah.

4. Pertimbangan Individual (*Individualized Consideration*)

Pemimpin memberikan perhatian yang tulus kepada kebutuhan organisasi dalam hal ini Lembaga pendidikan, aspirasi, dan perkembangan pribadi setiap anggota tim. Pemimpin bertindak sebagai mentor, memberikan dukungan, pelatihan, dan fasilitas yang sesuai untuk membantu setiap individu agar tumbuh dengan ideal dan mengembangkan potensi mereka dengan optimal. Selain itu, pemimpin mengalisa seluruh aspek dalam merumuskan dan mengambil Keputusan melalui pertimbangan yang matang yang dapat mengakomodasi seluruh karakter, orientasi, dan perilaku kerja yang positif dan bertumbuh.

BAGIAN II

Tinjauan Empirik Implementasi Kepemimpinan Transformasional



Sudut pandang teoritik telah memberikan pemahaman yang mendalam, mendasar, dan spekulatif bagi kita bahwa kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*) adalah sebuah pendekatan kepemimpinan (*leadership approach*) yang berfokus pada proses menginspirasi dan memotivasi seluruh anggota organisasi (komponen pendidikan) untuk mencapai tujuan mulia bersama yang lebih tinggi, yang melampaui kepentingan pribadi demi keberhasilan organisasi atau Lembaga Pendidikan. Selain itu, penerapan kepemimpinan transformasional juga berfokus pada membangun kesadaran dengan nilai-nilai normatif serta mengembangkan potensi setiap anggota secara berkelanjutan untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Dalam implementasinya, kepemimpinan transformasional telah banyak membawa organisasi, Lembaga Pendidikan, Lembaga pemerintahan, bahkan Perusahaan menuju titik terbaik karena dorongan motivasi dan inspirasi yang dimainkan oleh para pemimpin yang menganut azas kepemimpinan transformasional. Hasil studi dari berbagai Lembaga dan negara benar-benar telah menunjukkan betapa model kepemimpinan transformasional dapat membantu setiap organisasi maju dan berkembang.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Karen Boehnke, Nick Bontis, Joseph, DiStefano, Andrea dan DiStefano (2003) dengan judul "*Transformational leadership: an examination of cross-national differences and similarities*". Hasil penelitian ini menunjukkan keberhasilan di pasar global tergantung pada kemampuan manajer untuk memberikan kepemimpinan. Keberhasilan yang luar biasa tergantung pada kinerja yang luar biasa. Apakah ada perilaku universal yang konsisten di seluruh dunia? Apakah ada perbedaan penekanan yang halus yang bervariasi di berbagai negara atau lingkungan perusahaan? Para eksekutif senior disurvei di dua divisi utama perusahaan minyak global dan dari anak perusahaan utamanya di seluruh dunia. Mereka diminta untuk menggambarkan contoh kinerja organisasi yang luar biasa dan untuk mengidentifikasi perilaku kepemimpinan utama yang mereka lihat sebagai penjelasan atau penyebab hasil yang luar biasa. Analisis konten menyebabkan beberapa perilaku kepemimpinan utama diidentifikasi. Temuan utama adalah bahwa dimensi utama kepemimpinan untuk kinerja luar biasa

bersifat universal. Hanya beberapa variasi penekanan yang ada di antara enam wilayah berbeda di dunia. Juga ada beberapa perbedaan kepemimpinan yang jelas, yang telah lama terbentuk dalam cerita rakyat perusahaan, yang terkait dengan budaya perusahaan yang berbeda di dua divisi utama.

Penelitian yang dilakukan oleh Strang (2005) dengan judul *“Examining effective and ineffective transformational project leadership.”* Penelitian ini bertujuan untuk menguji perilaku pemimpin yang efektif dan tidak efektif melalui pengamatan partisipan langsung dalam beberapa kasus proyek penelitian internasional lintas industri multitalahun yang besar untuk membuktikan hipotesis bahwa manajemen kinerja tim yang efektif memerlukan kepemimpinan transformasional yang kuat. Teori kepemimpinan transformasional dan karismatik dibahas secara singkat dari ilmu manajemen untuk menjelaskan bagaimana prinsip-prinsipnya dapat diterapkan dan dianalisis dalam domain proyek dan bidang lainnya. Beberapa konstruk pengukuran perilaku pemimpin kelompok yang populer dan terbukti dibahas untuk menunjukkan bagaimana konstruk tersebut dapat diterapkan untuk menilai perilaku pemimpin kelompok di bidang apa pun. Dua taksonomi fleksibel dibangun untuk membantu menjelaskan persepsi pemangku kepentingan tentang perilaku pemimpin kelompok dan kinerja tim secara kuantitatif dan kualitatif. Empat studi kasus yang diambil sampelnya secara teoritis dianalisis. Taksonomi-taksonomi tersebut dianalisis secara kuantitatif dan hasilnya dievaluasi secara kualitatif. Penelitian terstruktur tersebut menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan transformasional yang efektif dan tidak ada sama sekali dipraktikkan (pengaruh yang diidealkan, motivasi yang inspiratif, pertimbangan individual, dan stimulasi intelektual), yang mungkin luput dari perhatian dan tidak tercermin dalam kekacauan sehari-hari jadwal proyek yang padat, nilai-nilai yang saling bersaing, dan krisis organisasi. Namun, jika dipikir-pikir kembali, hasil-hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang pasif atau tidak ada diperhatikan oleh anggota tim dan sponsor; selain itu, hal ini berdampak negatif pada efektivitas proyek dan kepuasan pemangku kepentingan. Penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku pemimpin itu kompleks karena bersifat situasional, didukung oleh teori kepemimpinan dan sifat yang berganda dan bersamaan, serta sebagian didorong oleh kepribadian yang dominan.

Penelitian yang dilakukan oleh Panagiotis V. Polychroniou (2009) dengan judul *“Relationship between emotional intelligence and transformational leadership of supervisors: The impact on team effectiveness.”* Studi ini bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara keterampilan sosial, motivasi, dan empati (komponen kecerdasan emosional) dengan kepemimpinan transformasional di organisasi-organisasi Yunani yang menekankan interaksi atasan-bawahan dalam basis tim. Secara khusus, studi ini bertujuan untuk menyelidiki persepsi karyawan mengenai kecerdasan emosional atasan mereka serta kepemimpinan transformasional. Hasil penelitian mendukung model yang menunjukkan bahwa komponen kecerdasan emosional supervisor seperti keterampilan sosial, motivasi, dan empati berkorelasi positif dengan kepemimpinan transformasional yang meningkatkan efektivitas tim dengan

bawahan. Studi ini berkontribusi pada pemahaman kita tentang hubungan antara kecerdasan emosional dan kepemimpinan transformasional supervisor di organisasi Yunani, serta dampaknya terhadap kerja sama tim dengan bawahan mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Walumbwa, Fred, dan Tara Wernsing (2012) dengan judul *"From Transactional and Transformational Leadership to Authentic Leadership."* Hasil penelitian ini menghubungkan kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, kepemimpinan autentik, dan satu bentuk non-kepemimpinan, yaitu kepemimpinan laissez-faire. Bab ini menjelaskan bagaimana pendekatan kepemimpinan autentik berkembang dari pendekatan kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transaksional didasarkan pada pertukaran; dalam bisnis, ini sering kali berupa imbalan finansial untuk produktivitas, sedangkan kepemimpinan transformasional adalah proses menginspirasi orang untuk mencapai tujuan bersama melalui pengenalan kebutuhan individu, merangsang pemikiran kreatif, dan menyelaraskan nilai-nilai antara individu dan kelompok. Kepemimpinan transaksional dan transformasional merupakan komponen aktif dari apa yang disebut teori kepemimpinan rentang penuh. Data memverifikasi bahwa "kepemimpinan transformasional memang dapat dipelajari." Pengaruh kepemimpinan autentik terhadap kinerja yang dinilai sepenuhnya dimediasi melalui pengaruh pemimpin terhadap kepositifan pengikut. Disimpulkan bahwa mengembangkan kepemimpinan yang lebih asli dan autentik akan berfungsi untuk meningkatkan kepemimpinan yang lebih positif dan disengaja di dunia ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Lasrado dan Kassem (2021) dengan judul *"Let's get everyone involved! The effects of transformational leadership and organizational culture on organizational excellence."* Hasil penelitian ini mengemukakan hubungan dinamis antara kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan keunggulan organisasi untuk mengembangkan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan sebab akibat antara ketiga bidang ini. Metodologi penelitian ini mencakup survei kuesioner berskala multi-item yang melibatkan 448 sampel dari Uni Emirat Arab (UEA), dengan tingkat respons rata-rata 61,1%. Hipotesis diuji dengan menerapkan pemodelan persamaan struktural (SEM) dan analisis jalur. Analisis menggunakan paket perangkat lunak Mplus. Temuan utama dalam studi ini menunjukkan bahwa menciptakan budaya keterlibatan memberikan partisipasi inklusif dan keterlibatan holistik dari anggota organisasi, yang pada gilirannya mengarah pada keunggulan organisasi. Berdasarkan penelitian yang ada tentang kepemimpinan dalam konteks Manajemen Mutu (QM), kami mengadopsi kepemimpinan transformasional dalam kaitannya dengan budaya organisasi dan keunggulan organisasi. Orisinalitas penelitian ini terletak pada pendekatan kuantitatifnya untuk menguji fenomena yang telah terbukti tentang hubungan antara kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan keunggulan bisnis. Penelitian ini berkontribusi signifikan terhadap literatur manajemen mutu dengan menemukan bahwa organisasi dengan gaya

kepemimpinan transformasional dan budaya keterlibatan atau adaptabilitas dapat berkinerja baik dan mencapai keunggulan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hutabarat, Tukiran, Pratiwi dan Subur (2023) dengan judul "*Transformational Leadership and Radical Innovation in Industry.*" Hasilnya menunjukkan gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai perilaku dan strategi yang dihasilkan dari kombinasi filosofi, keterampilan, sifat, dan sikap yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin ketika mencoba memengaruhi kinerja bawahannya. Kepemimpinan Transformasional adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin dapat mengidentifikasi perubahan yang dibutuhkan, menciptakan visi untuk memandu perubahan melalui inspirasi dan melaksanakan perubahan dengan komitmen anggota kelompok. Demikian pula, inovasi adalah kegiatan penelitian, pengembangan, dan rekayasa yang bertujuan untuk mengembangkan aplikasi praktis, nilai, dan konteks ilmu pengetahuan baru atau cara baru untuk menerapkan ilmu pengetahuan dan teknologi yang ada pada suatu produk atau produksi. Inovasi radikal adalah produk, layanan, atau teknologi baru yang dikembangkan oleh suatu organisasi yang sepenuhnya menggantikan produk, layanan, dan teknologi perusahaan yang sudah ada. Peran Kepemimpinan sangat diperlukan mengingat Kepemimpinan dianggap sebagai salah satu faktor penting yang mempengaruhi inovasi karena para pemimpin memengaruhi karakteristik organisasi dan memotivasi kreativitas para anggota timnya. Pemahaman yang mendalam tentang keadaan terkini Kepemimpinan Transformasional dan Inovasi Radikal masih diperlukan. Oleh karena itu, artikel ini bertujuan untuk mengklasifikasikan, mengidentifikasi publikasi ilmiah, dan melakukan analisis tematik terhadap literatur terkini untuk menciptakan pemahaman yang luas dan terperinci tentang Kepemimpinan Transformasional dan Inovasi Radikal.

Penelitian yang dilakukan oleh Nguyen (2024) dengan judul "*Effects of transformational leadership on the learning organization and nurses' innovative behavior in Vietnamese public hospitals.*" Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap organisasi pembelajaran dan perilaku inovatif perawat. Lebih lanjut, penelitian ini juga bertujuan untuk mengeksplorasi peran mediasi organisasi pembelajaran dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif perawat dalam konteks pelayanan kesehatan. Karena masih sedikit penelitian yang mengkaji hubungan ini, penelitian ini menjembatani kesenjangan penelitian dalam literatur. Survei potong lintang digunakan. Dengan menggunakan teknik pengambilan sampel praktis, data 228 perawat dari 5 rumah sakit umum di Vietnam dikumpulkan melalui kuesioner. Model persamaan struktural (SEM) digunakan untuk menguji hipotesis secara empiris. Temuan menunjukkan efek positif yang signifikan dari kepemimpinan transformasional terhadap organisasi pembelajar dan perilaku inovatif perawat. Lebih lanjut, hubungan positif yang signifikan antara organisasi pembelajar dan perilaku inovatif perawat juga didukung. Terakhir, peran mediasi parsial dari organisasi pembelajar signifikan dalam penelitian ini. Sepengetahuan penulis, artikel ini merupakan yang pertama yang

mengidentifikasi literatur minimal yang tersedia mengenai dampak kepemimpinan transformasional terhadap organisasi pembelajaran dan perilaku inovatif perawat. Artikel ini juga berkontribusi dalam memperluas pengetahuan tentang peran mediasi organisasi pembelajaran dalam konteks pelayanan kesehatan. Dengan menyoroti pentingnya kepemimpinan transformasional, temuan ini menawarkan panduan bagi organisasi pelayanan kesehatan bertujuan untuk memperkuat perilaku inovatif perawat.

Penelitian yang dilakukan oleh Lei Xie (2019) dengan judul *“Leadership and organizational learning culture.”* Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki bagaimana hubungan antara kepemimpinan dan budaya pembelajaran organisasi (OLC)/organisasi pembelajaran (LO)/pembelajaran organisasi (OL) diukur dalam literatur. Makalah ini memberikan pandangan holistik tentang jenis-jenis kepemimpinan yang telah dikaitkan dengan OLC/LO/OL di berbagai negara dan industri. Metode penelitian dari literatur juga dikaji. Makalah ini merupakan salah satu studi pertama yang meninjau literatur tentang hubungan antara kepemimpinan dan OLC/LO/OL. Tinjauan ini menawarkan arahan penelitian yang konstruktif di masa mendatang.

Penelitian yang dilakukan oleh Lei Xie (2020) dengan judul *“The impact of servant leadership and transformational leadership on learning organization: a comparative analysis.”* Kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap pembelajaran dan pengembangan dalam organisasi masa kini. Berbagai jenis kepemimpinan telah terbukti kondusif untuk membangun organisasi pembelajar. Studi empiris ini membandingkan pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan pelayan terhadap organisasi pembelajar (organisasi yang terus-menerus bertransformasi menggunakan teknik pembelajaran dan pengembangan) dalam konteks usaha kecil dan menengah (UKM) di Tiongkok. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan pelayan tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan organisasi pembelajar, sedangkan kepemimpinan transformasional merupakan prediktor yang kuat. Penelitian ini membandingkan dua gaya kepemimpinan yang berbeda dan menyajikan implikasi teoretis dan praktis bagi akademisi dan praktisi. Secara khusus, studi ini memajukan pemahaman kita bagaimana dan gaya kepemimpinan mana yang berkaitan dengan organisasi pembelajar dengan mengkaji model struktural dengan tiga variabel laten: kepemimpinan pelayan, kepemimpinan transformasional, dan organisasi pembelajar.

Penelitian yang dilakukan oleh Tan Hadi dan Marpaung (2023) dengan judul *“Transformational Leadership and Knowledge Management Impact on Organization Performance: A Systematic Review.”* Seorang pemimpin adalah pelopor yang akan membawa organisasi berlayar menuju tujuannya. Dalam menjalankan fungsinya, seorang pemimpin biasanya akan menggunakan gaya/versi manajemen yang diyakini paling tepat untuk mendukung pencapaiannya. Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memberikan kebebasan kepada perusahaan untuk memberikan masukan bagi kemajuan perusahaan, memungkinkan bawahan untuk melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda, memungkinkan adaptasi terhadap lingkungan yang berubah, dan meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia

di berbagai sektor perusahaan. Pengaruh manajemen transformasional terhadap kinerja organisasi melalui manajemen pengetahuan telah dipelajari dalam berbagai penelitian. Jurnal ini merupakan hasil tinjauan sistematis dari beberapa jurnal tentang pengaruh manajemen transformasional dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja organisasi. Dari hasil penelusuran literatur, lima jurnal yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional dan pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja organisasi telah diidentifikasi. Hasil analisis sistematis menunjukkan bahwa gaya manajemen transformasional dan manajemen pengetahuan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penelitian yang dilakukan oleh Kotamena, Senjaya & Prasetya (2020) dengan judul *"A literature review: Is transformational Leadership elitist and antidemocratic?"* Dalam studi ini, peneliti bertujuan untuk mengeksplorasi dan menentukan apakah kepemimpinan transformasional bersifat elitis dan anti-demokrasi. Untuk melihat hubungannya dengan kepemimpinan transformasional, kami menyusun tinjauan pustaka untuk menemukan literatur yang relevan dan mengekstrak pengetahuan tentang elitisme dan kepemimpinan demokratis. Peneliti menemukan bahwa kepemimpinan transformasional tidak bersifat elitis dan anti-demokrasi. Kepemimpinan ini memberdayakan karyawan untuk mendorong inspirasi, kekuatan ideal, stimulasi intelektual, dan penilaian individu. Kepemimpinan ini melibatkan pekerja melalui partisipasi, dukungan terhadap ide-ide baru, dan tingkat fleksibilitas serta otonomi yang substansial untuk bersikap proaktif dan mengambil risiko, serta sangat bergantung pada komunikasi dan hubungan. Penelitian ini hanya untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional memang elitis dan anti-demokrasi berdasarkan tinjauan pustaka, dan untuk bukti empiris, diperlukan studi lebih lanjut. Hubungan antara kepemimpinan transformasional dan respons anggota terhadap perubahan organisasi telah divalidasi secara empiris oleh banyak penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Anderson (2017) dengan judul *"Transformational Leadership in education: A review of existing literature."* Abstrak Sistem sekolah menghadapi akuntabilitas lokal, negara bagian, dan federal yang belum pernah terjadi sebelumnya atas kinerja sekolah dan prestasi siswa. Sistem sekolah dan sekolah itu sendiri telah mulai berfungsi seperti organisasi bisnis dengan kompleksitas manajemen dan persyaratan hasil akhir. Kepemimpinan sekolah merupakan komponen penting untuk kinerja yang baik dan prestasi siswa. Ada kekhawatiran mengenai apakah para pemimpin sekolah memiliki keterampilan manajemen dan gaya serta pendekatan kepemimpinan yang tepat yang diperlukan untuk memastikan kinerja operasional sekolah yang efektif. Sekolah telah menjadi seperti organisasi bisnis dan dapat memperoleh manfaat dari gaya kepemimpinan yang terbukti meningkatkan kinerja dalam organisasi bisnis dan lingkungan sekolah. Para pemimpin pendidikan dapat memperoleh manfaat dari pelatihan dan pengembangan gaya kepemimpinan transformasional yang terbukti meningkatkan kinerja dalam organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Alainati, Almonawer & Al-Hammad (2025) dengan judul *“Transformational Leadership in Education: Review of Literature.”* Penelitian tentang kepemimpinan transformasional (TL) dan manajemen sumber daya manusia (MSDM) biasanya mencakup kajian tentang bagaimana para pemimpin dapat menciptakan tenaga kerja yang lebih terlibat dan produktif, serta bagaimana mengelola hubungan karyawan secara lebih efektif. Makalah ini menggarisbawahi pentingnya kepemimpinan dalam pendidikan. Manajemen Sumber Daya Manusia dan bidang-bidang terkaitnya, seperti pendidikan dan kinerja, merupakan fungsi pendukung organisasi yang krusial untuk pengembangan tersebut. Organisasi yang mempromosikan keunggulan dalam pembelajaran dan kinerja telah dicirikan memiliki budaya MSDM yang kuat. Kepemimpinan transformasional (TL) adalah gaya kepemimpinan di mana administrator dan pemimpin sekolah mendorong, menghubungkan, dan menginspirasi instruktur dan siswa untuk membawa inovasi dan transformasi ke dalam suatu lembaga demi pengembangan dan kesuksesan di masa depan. Para pemimpin dalam konteks ini memberdayakan dan membimbing para pemangku kepentingan untuk menjalankan wewenang dan membuat keputusan dalam peran yang telah ditetapkan. Penelitian berbasis literatur sangat penting karena membangun pemahaman dan pengetahuan yang mendalam tentang bidang studi ini. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk memberikan tinjauan pustaka yang berfokus pada kepemimpinan dalam pendidikan dan cara-cara untuk mentransformasi sistem pendidikan sehingga para pembuat kebijakan, pendidik, akademisi, dan akademisi memiliki perspektif dan wawasan penting tentang faktor-faktor yang terkait dengan kepemimpinan transformasional. Tiga hal mendukung pernyataan ini: fondasi kepemimpinan transformasional, studi sebelumnya yang didukung oleh bukti, dan isu-isu terkait pekerjaan para pemimpin di bidang pendidikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Veeriah, Chua, dan Siaw (2017) dengan judul *“Principal’s transformational leadership and teachers’ affective commitment in primary cluster schools in Selangor.”* Kualitas kepemimpinan yang ditunjukkan oleh kepala sekolah tidak dapat disangkal merupakan unsur penting dalam memastikan komitmen di antara guru. Lebih lanjut, komitmen di antara guru sekolah terkait erat dengan berbagai tugas dan kewajiban, dengan sikap inovatif dalam terang pengembangan sekolah. Dengan demikian, penelitian ini menyelidiki pengaruh praktik kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap komitmen afektif guru di sekolah-sekolah gugus dasar yang berlokasi di Selangor. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dengan menggunakan kuesioner yang diisi sendiri pada 331 guru dari sekolah-sekolah gugus dasar di sekitar Selangor. Temuan tersebut menunjukkan korelasi moderat yang signifikan secara statistik dan positif antara praktik kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan komitmen afektif guru. Analisis regresi berganda mengungkapkan bahwa penguatan budaya sekolah tampaknya menjadi satu-satunya dimensi kepemimpinan transformasional yang signifikan secara statistik dalam memprediksi komitmen afektif guru. Akhirnya, temuan yang diperoleh dari penelitian ini dapat berfungsi sebagai referensi di antara kepala sekolah dalam menentukan pengaruh

kepemimpinan transformasional, serta pentingnya penguatan budaya sekolah untuk meningkatkan komitmen afektif guru dari perspektif sekolah gugus dasar di Selangor.

Penelitian yang dilakukan oleh Hardianto, Hidayat, Wulandari, Sulastri dan Nofriser (2023) dengan judul *“Revitalizing Educational Leadership: A Comprehensive Literature Review of Transformational Leadership in Indonesia Academic Settings.”* Penelitian ini dilatarbelakangi oleh terbatasnya penelitian tentang gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Kepemimpinan transformasional paling banyak diteliti pada pemimpin perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan penelitian yang telah dipublikasikan sebelumnya tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Penelitian ini menggunakan metode tinjauan pustaka, dengan sumber utama berupa artikel-artikel yang telah dipublikasikan pada jurnal Sinta 1 dan Sinta 2. Pencarian artikel menggunakan kata kunci kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transformasional. Analisis data dilakukan secara deduktif, induktif, interpretatif, komparatif dan historis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tiga belas variabel dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Tiga variabel memoderasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap variabel lainnya. Kepala sekolah yang transformasional dapat menjadi sumber inspirasi bagi guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Azizah dan Wahidin (2022) dengan judul *“The Effect of Principal Transformational Leaders and Work Motivation on Teacher’s Performance.”* Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri Jakarta Utara. Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melakukan survei dan teknik regresi linier berganda dengan uji normalitas dan uji linieritas yang didahului. Populasi dalam penelitian ini adalah 307 guru dengan menggunakan teknik sampel Slovin dengan tingkat kesalahan 10% sebanyak 75 guru. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner Google form berdasarkan skala likert. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melakukan uji normalitas, signifikansi, linieritas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, uji T, F, dan determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kinerja guru memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan nilai $T = 4,675$ dengan $\text{sig},000 > 0,05$. Ini berarti bahwa gaya kepemimpinan transformasional efektif digunakan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai $T = 11,37$ dengan $\text{sig}.000 > 0,05$, artinya motivasi kerja guru dan kepala sekolah sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja guru secara positif. Dan secara keseluruhan berdasarkan uji determinasi sebesar 64,2% berarti bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru SMK Jakarta Utara sebesar 64,2%.

Penelitian yang dilakukan oleh Aziz, Padil, Mujtahid dan Prihadi (2022) dengan judul *“Transformational Leadership Style in Rural Schools During Pandemic: A Case Study in Indonesian Non-WEIRD Community.”* Studi tentang

ketidaksiapan pemangku kepentingan pendidikan dalam menghadapi tuntutan mendadak pembelajaran daring di tengah pandemi biasanya dilakukan di kalangan peserta perkotaan dengan akses internet yang sangat mudah dan kebiasaan sosial daring yang berkembang dengan baik. Populasi tersebut cenderung tergolong dalam populasi yang cenderung berpandangan Westernized, Educated, Industrialized, Rich, Democratic (WEIRD), bahkan di negara-negara Asia. Oleh karena itu, hasil studi cenderung melaporkan permasalahan yang dihadapi oleh populasi tersebut. Dalam studi terkini ini, kami mencoba mengisi kesenjangan populasi dengan mengeksplorasi kepemimpinan transformasional di antara kepala sekolah di daerah pedesaan Malang, Jawa Timur, Indonesia. Lima pemimpin sekolah yang berasal dari afiliasi agama yang berbeda di masyarakat diwawancarai. Setelah analisis tematik, hasilnya menegaskan bahwa kebijakan pembelajaran daring memaparkan peserta kami pada permasalahan yang berbeda dengan yang dihadapi oleh penduduk perkotaan, sehingga mereka mengambil langkah-langkah yang berbeda pula untuk mempertahankan layanan pendidikan mereka. Tindakan-tindakan seperti kolaborasi antarsekolah, pengelompokan siswa antarsekolah, dan berbagi guru antarsekolah diperkenalkan kepada kami oleh para kepala sekolah pedesaan ini, seiring dengan semangat persatuan dalam keberagaman mereka. Eksplorasi dan saran lebih lanjut dibahas dalam artikel.

Penelitian yang dilakukan oleh Adriantoni, Komariah, Nurdin dan Herawan (2023) dengan judul *"The Effect of Transformational Leadership and Madrasah Climate on Elementary School Teacher Performance."* Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui deskripsi data kinerja guru, kepemimpinan transformasional, dan iklim sekolah; dan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru, pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif melalui pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian berjumlah 94 guru sekolah dasar di kota Padang. Teknik pengumpulan data melalui angket. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa: deskripsi data kepemimpinan transformasional kepala sekolah dasar di kota Padang, termasuk dalam kategori tinggi dengan rata-rata 72,14, deskripsi iklim sekolah termasuk dalam kategori tinggi yaitu 101,80, dan deskripsi data kinerja guru juga termasuk dalam kategori tinggi yaitu 92,12; terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru sebesar 0,917%, kontribusinya sebesar 84,08%, yang berarti kepemimpinan transformasional berpengaruh kuat terhadap kinerja guru sebesar 0,913%, kontribusinya sebesar 83,35 yang berarti iklim sekolah berpengaruh kuat terhadap kinerja guru; terdapat pengaruh positif dan signifikan antara iklim transformasional dan iklim sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,604, kontribusinya sebesar 36,48% yang berarti kepemimpinan transformasional dan iklim sekolah secara bersama-sama berpengaruh kuat terhadap kinerja guru. Implikasinya adalah upaya optimalisasi kinerja guru dapat dilakukan oleh kepala sekolah melalui kebijakan keteladanan, motivasional, demokratis, pemberian reward, menjalin hubungan dan pendekatan personal yang baik,

serta menciptakan rasa aman dan nyaman dalam bekerja dan lingkungan kerja yang sehat.

Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad & Rochimah (2021) dengan judul *“Improving Teaching Effectiveness Through Transformational Leadership and Integrity.”* Penelitian ini bertujuan untuk menentukan dampak kepemimpinan transformasional dan integritas terhadap kinerja perusahaan. Sampel penelitian adalah 123 dosen di Universitas Islam As-Syafi'iyah, Indonesia. Model analisis penelitian ini adalah analisis jalur. Observasi dan kuesioner digunakan untuk mendapatkan data penelitian. Efektivitas pengajaran mengukur seberapa baik instruksi pendidik selaras dengan tujuan pembelajaran dan memberikan hasil terbaik bagi mahasiswa yang mengambil kursus. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji-t. Perangkat lunak SPSS versi 25 diterapkan dalam perhitungan statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan integritas memiliki dampak langsung dan positif terhadap efektivitas pengajaran. Kepemimpinan transformasional memiliki dampak langsung dan positif terhadap integritas. Disarankan untuk menerapkan kepemimpinan transformasional yang lebih baik untuk mencapai efektivitas pengajaran yang lebih baik dalam mendorong siswa termotivasi untuk belajar secara mandiri.

Penelitian yang dilakukan oleh Ali (2022) dengan judul *“Transformational Leadership of the Principal on Teacher Performance and School Quality.”* Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dan mutu sekolah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi pustaka. Dalam studi pustaka pada penelitian ini ada beberapa tahapan yang perlu dilakukan, yaitu memangkas sumber literatur pada topik yang sama, kemudian memilah literatur dengan tenggang waktu tertentu, kemudian memilih hasil pencarian yang sesuai dengan tema dan judul yang akan diteliti sebagai referensi. Data diperoleh melalui literatur, buku catatan, majalah, dan referensi lainnya serta penelitian yang relevan. Analisis data dapat disesuaikan dengan tujuan penelitian, dan tahapannya adalah deduktif, induktif, interpretatif, komparatif, dan historis. Dari hasil penelitian, jelas bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru dan mutu sekolah.

Penelitian yang dilakukan oleh Elele (2020) dengan judul *“Influence of Transformational Leadership Style and Principals' Decision Making on High-School Teachers' Organizational Commitment in Jakarta Laboratory Schools.”* Sekolah laboratorium dihadapkan dengan tantangan untuk meningkatkan kualitas pemberian layanan pendidikan yang berasal dari peran mereka sebagai platform untuk meningkatkan keterampilan manajemen sekolah calon guru, dan demonstrasi teknik pengajaran baru menuju percepatan pembelajaran siswa. Proses kompleks penentuan dan penerapan kebijakan manajemen sekolah dilakukan oleh personel manajemen sekolah, guru dan pemangku kepentingan. Dalam arah ini, komitmen organisasi, terutama guru, sangat penting bagi seberapa efektif sekolah laboratorium dapat mencapai visi, misi dan tujuan mereka. Studi kuantitatif ini meneliti pola hubungan dan

pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan pengambilan keputusan kepala sekolah terhadap komitmen organisasi guru sekolah menengah di sekolah laboratorium Jakarta. Data penelitian diperoleh dengan memberikan kuesioner secara acak kepada sampel delapan puluh sembilan (89) guru. Analisis data dilakukan dengan menggunakan statistik deskriptif dan inferensial untuk memberikan wawasan terperinci tentang penyebaran data penelitian dan untuk memfasilitasi pengambilan kesimpulan. Teknik analisis jalur digunakan untuk menentukan tingkat pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional, pengambilan keputusan kepala sekolah dan komitmen organisasi guru. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif langsung terhadap komitmen organisasi guru sekolah menengah di sekolah laboratorium Jakarta; (2) pengambilan keputusan kepala sekolah memiliki pengaruh positif langsung terhadap komitmen organisasi guru sekolah menengah di sekolah laboratorium Jakarta; dan (3) gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif langsung terhadap pengambilan keputusan kepala sekolah di sekolah laboratorium Jakarta.

Secara empirik penerapan kepemimpinan transformasional memberikan dampak positif terhadap peningkatan performa lembaga, organisasi, perusahaan, khususnya bidang pendidikan seperti peningkatan performa sekolah, mutu sekolah, hasil belajar siswa, kinerja guru, dan pencapaian-pencapaian positif lainnya. Misalkan Elele (2020) mengungkapkan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif langsung terhadap pengambilan keputusan kepala sekolah di sekolah laboratorium Jakarta. Temuan lain Ali (2022) penerapan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru dan mutu sekolah. Dalam konteks ini, konsep dan cara kepala sekolah dalam membangun performa kerja guru dalam melakukan tugas pokoknya dilandasi dengan inspirasi dan motivasi yang mempengaruhi guru melakukan tugasnya dengan sukarela tanpa ada paksaan, melainkan atas dasar kesadaran diri yang utuh. Gaya kepemimpinan transformasional ini juga mampu mempengaruhi perubahan paradigma guru dalam melakukan tugasnya dan memberikan pelayanan kepada siswa seperti dalam perencanaan pembelajaran, pengajaran yang terintegrasi dengan karakter dan kebutuhan siswa, serta kemauan secara objektif melakukan penilaian terhadap hasil belajar siswa.

Selanjutnya Ahmad & Rochimah (2021) mengungkapkan kepemimpinan transformasional dan integritas memiliki dampak langsung dan positif terhadap efektivitas pengajaran. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan dan juga pemimpin pembelajaran mendorong kesadaran guru agar mampu menyelenggarakan aktivitas pembelajaran dengan kreatif dan inovatif yang di dalamnya siswa dilibatkan dengan optimal. Proses pembelajaran mendorong partisipasi setiap siswa menemukan makna dari setiap materi pengajaran dan mendapatkan pengalaman belajar yang menginspirasi. Efektivitas pengajaran ini ditandai dengan kemampuan guru dalam mengimplementasikan pendekatan pembelajaran, model dan metode pembelajaran yang digunakan berdasarkan karakter dan kebutuhan peserta

didik. Selain itu, kepemimpinan transformasional memiliki dampak langsung dan positif terhadap integritas seluruh komponen pendidikan, khususnya guru dalam melakukan perannya sebagai komponen utama dalam penyelenggaraan pendidikan. Integritas ini muncul dari setiap guru dan tenaga kependidikan lainnya serta siswa-siswi karena adanya dorongan dari konsep gaya kepemimpinan yang membangun kesadaran setiap orang melalui pemahaman suatu nilai dalam melakukan tugas pokoknya.

Dan lebih jauh hasil penelitian Adriantoni, Komariah, Nurdin dan Herawan (2023) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional mempengaruhi iklim sekolah menjadi lingkungan sekolah yang positif. Dan temuan ini juga mengkonfirmasi secara bersamaan kepemimpinan transformasional dan iklim sekolah berpengaruh kuat terhadap kinerja guru dalam merancang rencana pembelajaran, pengajaran, dan evaluasi pendidikan. Sedangkan iklim yang terbentuk di dalam lingkungan sekolah dapat menjalin hubungan dan kedekatan personal yang baik, harmonis, fleksibel, dan kekeluargaan serta menciptakan rasa aman dan nyaman dalam bekerja bekerja kepada seluruh warga sekolah. Kondisi ini terbentuk dengan aktualisasi kepemimpinan kepala sekolah yang fokus pada pemberian inspirasi dan motivasi serta memberikan ruang yang demokratis kepada setiap warga sekolah untuk memberikan ide dan kontribusi dalam memajukan sekolah di mana kepala sekolah membuka diri untuk menerima ide, saran, dan masukan dalam konteks yang berbeda dari guru yang berbeda. Secara keseluruhan, implementasi kepemimpinan transformasional ini memberikan dampak positif terhadap peningkatan mutu, kreativitas, dan iklim organisasi sekolah.

Dari hasil penelitian di atas, kita dapat memahami bahwa untuk mencapai tujuan pendidikan bukan terletak pada bagusnya sebuah sistem pendidikan di suatu negara, komitnya pemerintah dalam mengontrol jalannya pendidikan, dan besarnya jumlah sumber daya pendidikan yang tersedia. Namun yang lebih penting dari hal itu adalah bagaimana menggerakkan seluruh komponen pendidikan dapat memberikan kontribusi terbaiknya melalui pemberian inspirasi, motivasi, apresiasi, komunikasi, dan membangun kesadaran melalui pemberian contoh yang ideal oleh kepala sekolah sebagai *Top Management* dan *Top Leader* di setiap satuan pendidikan di Indonesia. Atas dasar temuan riset terdahulu yang menjadi peta bagi kita menuju masa depan, maka diharapkan seluruh komponen penyelenggara pendidikan di Indonesia agar dapat mengakui secara sungguh-sungguh bahwa penguasaan teoritik, empirik, dan penerapan gaya kepemimpinan transformasional menjadi satu harapan besar di Indonesia untuk meningkatkan peranan seluruh komponen pendidikan, dan *stakeholder* pendidikan dalam mencapai tujuan pendidikan nasional, yaitu mewujudkan pendidikan yang **Bermutu Untuk Semua Menuju Indonesia Emas Tahun 2045**. Dengan terselenggaranya pendidikan yang bermutu, maka implikasi dari mutu pendidikan ini akan menjadi energi baru yang mendorong percepatan **Bangsa Indonesia Menuju Negara yang Berdaulat** sesuai dengan harapan konstisusi yang dirumuskan oleh para pendiri bangsa ini.

BAGIAN III

Rancang Transformasi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala sekolah sebagai *Top Management* dan *Top Leader* di satuan Pendidikan harus menjalankan fungsinya sebagai pemimpin secara transformatif untuk menggerakkan seluruh komponen Pendidikan dengan suka rela melakukan tugas pokoknya masing-masing. Transformasi kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu upaya konkrit untuk meningkatkan performa satuan Pendidikan melalui perubahan nyata. Untuk mencapai tujuan perubahan menuju satuan Pendidikan yang bermutu untuk semua, maka kepala sekolah harus mampu memotivasi, menginspirasi, dan membangun kesadaran kolektif seluruh komponen yang terkait agar dapat berkontribusi dengan sebaik-baiknya. Selain itu, kepala sekolah harus mampu mendayagunakan seluruh sumber daya yang dimiliki oleh satuan Pendidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan, yaitu visi dan misi sekolah. Peranan kepala sekolah sebagai *Top Management* harus mampu memahami sistem Pendidikan dan menerapkan sistem tersebut dengan integritas yang tinggi. Sedang peranan kepala sekolah sebagai *Top Leader* harus mampu mempengaruhi setiap komponen Pendidikan dengan nilai untuk bergerak bersama untuk mencapai tujuan Pendidikan secara berkelanjutan.

Secara teoritik, kepemimpinan transformasional kepala sekolah menekankan pada peranan kepala sekolah sebagai pembawa perubahan, perancang perubahan, dan mewujudkan perubahan satuan Pendidikan menjadi lebih baik lagi. Perubahan dapat direalisasikan dengan membangun kesadaran yang utuh dan kolektif di mana setiap komponen Pendidikan menyadari tugas, fungsi, tanggung jawab dan haknya sebagai pendidik atas dasar panggilan hati. Selanjutnya, secara empirik hasil-hasil riset terdahulu sudah membuktikan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional dapat mengubah performa berbagai lembaga kerja, termasuk lembaga Pendidikan. Sehingga hal ini menjadi legitimasi mendasar bagi seluruh pemangku kebijakan dan komponen Pendidikan untuk menerapkan model kepemimpinan transformasional sebagai acuan kepala sekolah untuk menetapkan gaya kepemimpinannya di dalam mengelola sumber daya Pendidikan.

Rancangan transformasi kepemimpinan yang diuraikan di dalam buku ini merupakan bukti implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah di Indonesia, khususnya di Provinsi Kepulauan Riau. Dalam konteks ini,

calon kepala sekolah yang dilatih melalui program tertransformasi terintegrasi yang digagas oleh Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah harus menyusun rancangan transformasi kepemimpinan kepala sekolah secara realistis berdasarkan data yang diperoleh di lapangan. Rancangan ini merupakan bagian dari salah satu tugas yang harus diselesaikan oleh seluruh peserta Pendidikan dan Pelatihan Calon Kepala Sekolah di Indonesia untuk meningkatkan sistem perencanaan pengembangan sekolah berbasis data melalui penerapan kepemimpinan transformasional, baik secara nasional maupun di lingkungan Provinsi Kepulauan Riau.

3.1 Transformasi Program Peningkatan Kualitas Seni Siswa

Transformasi Program Peningkatan Kualitas Seni Siswa Melalui Pentas Seni di SD Negeri 019 Bintan Timur

Agus Suryadinata, S. Pd.

SD Negeri 019 Bintan Timur, Provinsi Kepulauan Riau

A. Latar Belakang Proyek

SD Negeri 019 Bintan Timur memiliki 461 siswa, 20 guru, 2 tenaga tata usaha, serta masing-masing 1 tenaga kebersihan dan keamanan. Jumlah guru, tendik dan siswa tersebut merupakan salah satu modal penting bagi sekolah untuk mewujudkan visinya sebagai sekolah unggul di bidang seni. Untuk merealisasikan visi tersebut, diperlukan transformasi program yang tepat agar kualitas seni siswa dapat meningkat secara optimal. Saat ini, SD Negeri 019 Bintan Timur belum memiliki program komprehensif untuk menjangkau minat dan bakat seni siswa. Ekstrakurikuler seperti marawis dan tari belum sepenuhnya mengakomodasi keragaman minat seni para siswa tersebut. Hasil diskusi dengan koordinator ekstrakurikuler menunjukkan bahwa sekolah belum optimal dalam mengembangkan potensi seni siswa. Keterbatasan pilihan ekstrakurikuler membuat sekolah kurang maksimal dalam menjangkau minat dan bakat yang sebenarnya dimiliki para siswa. Hal ini tercermin dari masih rendahnya partisipasi sekolah dalam berbagai ajang lomba, seperti Festival Tunas Bahasa Ibu (FTBI), Festival Lomba Seni dan Sastra Siswa Nasional (FLS3N) serta perlombaan seni lainnya.

Masalah strategis yang kemudian muncul kesulitan sekolah dalam menemukan bakat seni siswa karena belum adanya program penjangkauan yang komprehensif dan terarah. Akibatnya, potensi seni siswa belum tergali dan berkembang secara maksimal. Diperlukan transformasi program seni di SD Negeri 019 Bintan Timur untuk meningkatkan kualitas seni siswa sehingga mereka mampu bersaing, khususnya di bidang seni melalui kegiatan pentas seni. Upaya ini sejalan dengan visi Kabupaten Bintan, yaitu *berdaya saing*, serta mendukung kebijakan nasional *"Pendidikan Bermutu untuk Semua"* yang menekankan pentingnya pembelajaran mendalam (*deep learning*). Selain itu, program ini juga

mendukung visi “Bintan Rumah Kita” yang menekankan pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan potensi lokal sebagai bagian dari upaya mencapai tujuan pembangunan Kabupaten Bintan. Salah satu bentuk implementasinya adalah dengan mengintegrasikan potensi lokal dalam kegiatan pentas seni, seperti pementasan lagu-lagu bernuansa Melayu, sastra Melayu, dan teater Melayu. Bintan adalah daerah yang memiliki akar budaya Melayu yang kuat, maka pentas seni yang perlu terus diangkat dan dilestarikan oleh sekolah haruslah berciri khas kebudayaan Melayu, sehingga kebudayaan tersebut tetap hidup dan menjadi identitas daerah yang membanggakan.

B. Tujuan dan Sasaran Proyek

1. Tujuan Proyek Transformasi

Tujuan umum proyek transformasi ini adalah untuk meningkatkan kualitas seni siswa di SD Negeri 019 Bintan Timur melalui pentas seni sebagai bentuk transformasi kepemimpinan sekolah dalam mewujudkan visi sekolah unggul di bidang seni. Sedangkan tujuan khususnya terdiri dari (1) Menyediakan wadah untuk mengekspresikan minat dan bakat seni siswa. (2) Sebagai wadah untuk mengapresiasi bakat serta kreativitas seni para siswa. (3) Menjaring serta meningkatkan bakat seni siswa secara terarah dan berkelanjutan. (4) Meningkatkan partisipasi sekolah dalam mengirimkan siswa pada ajang seni di tingkat daerah maupun nasional. Dan (5) Mendorong kolaborasi guru, orang tua, dan mitra eksternal dalam mendukung pengembangan bakat seni siswa.

2. Sasaran Proyek Transformasi

- A. Siswa terdiri dari siswa kelas I dan II pemula, fokus pembinaan dan pengembangan di Kelas III s.d VI SD Negeri 019 Bintan Timur.
- B. Guru terdiri dari guru wali kelas dan pembina ekstrakurikuler.
- C. Orang tua terdiri dari wali siswa, komunitas seni dan sanggar seni di sekitar sekolah.
- D. Manajemen sekolah terdiri dari tim kerja pengelola pentas seni.

C. Identifikasi Isu Strategis Kepemimpinan

Fokus proyek adalah mengembangkan budaya sekolah yang berorientasi pada membangun lingkungan yang lebih positif, inklusif, dan kolaboratif.

1. Belum adanya program penjaringan bakat seni yang komprehensif.
2. Kegiatan ekstrakurikuler seni yang terbatas.
3. Rendahnya partisipasi sekolah dalam mengirimkan siswa mengikuti lomba seni di tingkat daerah dan nasional.
4. Belum optimalnya kerja sama antara sekolah, orang tua dan mitra eksternal.

Pengalaman pelatihan BCKS menunjukkan bahwa sekolah mentor berhasil meningkatkan kualitas seni siswa melalui penyelenggaraan pentas

seni di sekolah serta partisipasi aktif dalam berbagai ajang perlombaan yang diselenggarakan oleh lembaga maupun pemerintah daerah. Keberhasilan tersebut tidak hanya meningkatkan kemampuan artistik siswa, tetapi juga menumbuhkan rasa percaya diri, semangat berkompetisi, serta apresiasi terhadap seni dan budaya lokal. Oleh karena itu, SD Negeri 019 Bintan Timur perlu mengadopsi pendekatan serupa dengan memanfaatkan kegiatan pentas seni sebagai sarana pengembangan potensi dan peningkatan kualitas seni siswa. Selain itu, kegiatan ini juga dapat menjadi wadah pembinaan karakter, disiplin, tanggung jawab, dan kerja sama antarsiswa melalui proses latihan dan penampilan di depan publik. Dengan dukungan kepala sekolah, guru, orang tua, serta komunitas seni setempat, diharapkan pentas seni di SD Negeri 019 Bintan Timur mampu menjadi program unggulan sekolah yang tidak hanya melestarikan budaya Melayu, tetapi juga membangun generasi muda yang kreatif, berdaya saing, dan berkarakter.

D. Inovasi dan Transformasi yang Dihadirkan

Menetapkan fokus inovasi program pentas seni sebagai sarana penjangkaran bakat siswa sejak dini melalui berbagai kegiatan ekspresi seni, serta mempersiapkan mereka menghadapi perlombaan seni melalui kegiatan apresiasi yang terencana dan berkesinambungan. Program ini juga bertujuan untuk membuka ruang ekspresi yang merata bagi seluruh siswa, sehingga setiap anak memiliki kesempatan yang sama untuk menunjukkan kemampuan, kreativitas, dan potensi seninya tanpa batasan. Selain sebagai wadah berekspresi, program Pentas Seni menjadi pintu masuk bagi pengembangan diri siswa melalui kegiatan ekstrakurikuler yang lebih terarah dan sistematis. Melalui kegiatan ini, sekolah berupaya menumbuhkan semangat berkarya, rasa percaya diri, tanggung jawab, serta kerja sama antarsiswa. Dukungan kepala sekolah, guru, orang tua, dan komunitas seni menjadi faktor penting dalam keberhasilan program ini.

Adapun tahapan desain program pentas seni dirancang secara terstruktur agar pelaksanaannya efektif dan berkelanjutan, meliputi perencanaan kegiatan, penjangkaran bakat, pembinaan melalui ekstrakurikuler, serta kemitraan strategis dengan pihak eksternal. Tahapan design program pentas seni sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Pentas Seni: Pelaksanaan pentas seni ini terdiri atas 2 komponen yaitu sebagai ajang ekspresi siswa yang dilaksanakan seminggu sekali, sebagai ajang apresiasi karya dilaksanakan setiap enam bulan sekali.
2. Penjangkaran Bakat Seni: Siswa boleh menampilkan minat seni (musik, tari, drama, rupa, sastra), guru kelas mendata minat seni siswa di kelas masing-masing, guru kelas berkoordinasi dengan wali siswa untuk menggali minat siswa, siswa menampilkan minat seninya pada pentas seni, pembinaan lanjutan melalui ekstrakurikuler.

3. Pengembangan Tindak Lanjut: Pembinaan lanjutan melalui kegiatan ekstrakurikuler seni yang terstruktur dan terarah.
4. Kemitraan Strategis: Bekerja sama dengan komunitas seni dan sanggar seni, serta pemerintah daerah untuk memperkuat pembinaan dan memperluas peluang.

Untuk menjamin keberlanjutan program, sekolah perlu membentuk tim khusus yang bertugas memonitor konsistensi jalannya kegiatan. Tim ini juga berperan dalam menyusun jadwal rutin pentas seni serta kegiatan apresiasi karya siswa. Selain itu, dilakukan evaluasi hasil penjangkaran bakat secara berkala untuk menentukan tindak lanjut pengembangan melalui kegiatan ekstrakurikuler. Dalam pelaksanaannya, sekolah perlu melibatkan guru, orang tua, dan mitra eksternal seperti komunitas seni, sanggar seni maupun pemerintah daerah, sehingga program pentas seni dapat berjalan lebih optimal dan berkesinambungan.

E. Strategi Implementasi

Strategi implementasi rancangan proyek transformasi ini terdiri dari 3 tahapan utama, yaitu fase persiapan, fase pelaksanaan, dan refleksi dan pemantapan. Berikut di bawah ini penjelasannya.

1. Tahapan Pelaksanaan

- a. Fase Persiapan (Bulan 1)
Fase persiapan ini dilakukan pada bulan pertama yang terdiri dari kegiatan (1) Pembentukan tim kerja pentas seni, (2) Sosialisasi program ke guru, orang tua siswa dan komite sekolah, (3) Penjangkaran minat siswa di kelas masing-masing, dan (4) Guru kelas mendata minat siswa.
- b. Fase Implementasi (Bulan 2-5)
Fase implementasi ini dilaksanakan pada bulan kedua sampai bulan ke lima kegiatan berlangsung yang terdiri dari tahapan (1) Pelaksanaan pentas seni sesuai jadwal yang disusun. (2) Kolaborasi dengan ekstrakurikuler seni. Dan (3) Pembinaan seni sesuai bidang melalui ekstrakurikuler.
- c. Fase Refleksi dan Pemantapan (Bulan 6)
Sedangkan pada fase refleksi dan pemantapan dilakukan pada bulan keenam yang kegiatannya terdiri dari (1) Evaluasi dan dokumentasi program. (2) Publikasi hasil kegiatan. Dan (3) Penyusunan rencana keberlanjutan.

2. Mitra yang Dilibatkan

Untuk mencapai tujuan dan target dari rancangan transformasi kepemimpinan kepala sekolah yang akan dilakukan di SD Negeri 019 Bintang Timur, Provinsi Kepulauan Riau adalah Pengurus Komite sekolah, Orang tua/wali siswa, Dinas Pendidikan Kabupaten Bintang, Komunitas seni dan sanggar seni, Alumni SD Negeri 019 Bintang Timur, Provinsi Kepulauan Riau dan Tokoh Masyarakat, serta pihak-pihak lainnya yang dibutuhkan saat kegiatan dilangsungkan.

3. *Grantt Chart*

Tabel 1. *Grantt Chart* Kegiatan Proyek Transformasi

Kegiatan	Bulan Pelaksanaan Kegiatan					
	1	2	3	4	5	6
Pembentukan tim kerja	■					
Sosialisasi proyek	■					
Penjaringan minat siswa di kelas masing-masing	■					
Pelaksanaan pentas seni sesuai jadwal		■	■	■	■	
Kolaborasi dengan ekstrakurikuler seni				■	■	
Evaluasi dan tindak lanjut						■

F. Sumber Daya dan Pendukung

Sumber daya pendukung dalam hal ini adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh SD Negeri 019 Bintang Timur, Provinsi Kepulauan Riau dan dapat dimanfaatkan untuk mendukung implementasi rancangan proyek transformasi kepemimpinan kepala sekolah. Adapun sumber daya pendukung yang dimaksud adalah:

1. Sumber daya manusia yang terdiri dari siswa, guru, orang tua siswa, alumni, tenaga kependidikan, dan pengurus komite sekolah
2. Sumber daya sarana prasarana yang terdiri dari ruang kelas panggung sekolah, alat musik, kostum, dan peralatan seni.
3. Sumber daya dukungan eksternal terdiri dari Dinas Pendidikan, Dewan Pendidikan Kabupaten/Kota, komunitas seni, sanggar seni, dan sponsor lokal.
4. Sumber daya dukungan sosial terdiri dari dukungan orang tua dan masyarakat.
5. Sumber daya dukungan budaya terdiri dari tradisi seni lokal Kabupaten Bintan.
6. Sumber daya dukungan finansial terdiri dari Dana BOSP, partisipasi wali siswa, dan sponsor internal dan eksternal sekolah.

G. Monitoring dan Evaluasi

Monitoring dan evaluasi adalah proses yang dilakukan secara sistematis untuk memantau pelaksanaan suatu program serta menilai efektivitas, efisiensi, dan dampak dari kegiatan yang telah dilaksanakan. Kegiatan ini bertujuan untuk mengukur indikator keberhasilan, menentukan alat ukur yang relevan, serta menerapkan strategi dokumentasi, refleksi, dan umpan balik secara berkelanjutan. Melalui proses monitoring, sekolah dapat memastikan bahwa setiap tahap kegiatan

berjalan sesuai dengan rencana dan target yang telah ditetapkan. Sementara itu, evaluasi dilakukan untuk menilai sejauh mana tujuan program tercapai, sekaligus mengidentifikasi aspek-aspek yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan. Hasil dari monitoring dan evaluasi ini menjadi dasar dalam pengambilan keputusan, perencanaan tindak lanjut, serta pengembangan program agar lebih efektif, berdaya guna, dan berkelanjutan. Dalam pelaksanaannya, monitoring dan evaluasi dilakukan dengan memperhatikan beberapa komponen utama yang mencakup indikator keberhasilan, alat ukur, strategi dokumentasi, serta refleksi dan umpan balik sebagai berikut:

1. Indikator keberhasilan terdiri dari (1) Terselenggaranya pentas seni yang mengapresiasi bakat seni siswa setiap 6 bulan. (2) Terjangungnya bakat dan potensi seni siswa sehingga dapat dikembangkan secara optimal. (3) Meningkatnya partisipasi siswa dalam kegiatan seni. Dan (4) Partisipasi sekolah di ajang seni daerah/nasional meningkat.
2. Alat ukur yang digunakan terdiri dari data keikutsertaan siswa, hasil observasi guru/pembina, dokumentasi kegiatan, dan prestasi yang dicapai.
3. Strategi dokumentasi yang diterapkan adalah laporan tertulis, foto, video, dan publikasi media sosial sekolah.
4. Refleksi dan umpan balik yang digunakan terdiri dari diskusi guru, siswa, dan orang tua, kuesioner kepuasan peserta, dan masukan dari mitra eksternal.

H. Dampak dan Keberlanjutan

1. Dampak yang Diharapkan

Adapun dampak yang diharapkan dari implementasi rancangan proyek transformasi kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri 019 Bintang Timur, Provinsi Kepulauan Riau terdiri dari (1) Terbentuknya budaya sekolah di bidang seni. (2) Meningkatnya kreativitas, kepercayaan diri, dan kualitas seni siswa. (3) Tumbuhnya kolaborasi sekolah, orang tua dan komunitas seni. Dan (4) SD Negeri 019 Bintang Timur menjadi sekolah yang berdaya saing di bidang seni dan budaya.

2. Strategi Keberlanjutan

Strategi keberlanjutan yang dirumuskan dalam implementasi rancangan proyek transformasi kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri 019 Bintang Timur, Provinsi Kepulauan Riau terdiri dari (1) Menetapkan pentas seni sebagai agenda tahunan sekolah. (2) Membentuk tim penggerak seni sekolah. (3) Menjalin kemitraan dengan dinas terkait dan komunitas seni. (4) Menyediakan penganggaran melalui dana BOSP dan dukungan komite. (5) Melakukan evaluasi tahunan untuk pengembangan program.

3. Potensi Replikasi

Laporan praktik baik ini akan dibagikan melalui Komunitas Belajar sekolah, seminar KKG Gugus III Bintang Timur, dan K3S Bintang Timur sebagai upaya berbagi inspirasi serta mendorong adopsi dan replikasi

program oleh sekolah-sekolah lain. Dengan demikian, diharapkan praktik baik ini dapat memberikan dampak yang lebih luas dalam pengembangan seni dan budaya di lingkungan pendidikan Kabupaten Bintan.

4. Matriks SWOT

Matriks SWOT ini dilakukan untuk menggambarkan kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang terdapat dalam implementasi rancangan proyek transformasi kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri 019 Bintan Timur, Provinsi Kepulauan Riau.

Tabel 2. Matrik SWOT Kegiatan Proyek Transformasi

Dukungan guru, jumlah siswa memadai, wali siswa dan komite sekolah
 Keterbatasan sumber daya guru yang kompeten di bidang seni
 Kebijakan Pembelajaran Mendalam, dukungan dinas
 Keterbatasan waktu, fluktuasi semangat guru dan tim pelaksana yang dapat memengaruhi konsistensi program

5. Skema Kegiatan

Tabel 3. Skema Kegiatan Proyek Transformasi Kepemimpinan Kepala Sekolah

1-2	Pembentukan Tim Kerja	Guru dan tendik	Dukungan guru dan tendik terbentuk dalam tim kerja
	Sosialisasi Proyek	Dinas Pendidikan, Komite Sekolah	Dukungan stakeholders terbentuk
	Penjaringan minat siswa di kelas masing-masing.	Guru dan siswa	Tersedia data minat seni siswa disetiap kelas.
3-5	Pelaksanaan pentas seni sesuai jadwal.	Tim kerja, siswa.	Setiap kelas menampilkan petunjukan seni.
	Kolaborasi dengan ekstrakurikuler seni.	Tim kerja, pembina, siswa.	Siswa yang berbakat di arahkan ke ekstrakurikuler.
	Pendampingan	Pembina	Pembinaan

ekstrakurikuler ekstrak, berpusat pada
siswa. siswa. ekstrakurikuler.

Laporan Praktik KKG Gugus Dokumentasi
Baik III, K3S untuk replikasi
Bintan Timur
Perencanaan Komite Kegiatan ekskul
Keberlanjutan Sekolah, masuk RKAS,
Pembina Penambahan
Ekskul, Dinas kegiatan ekskul.
Pendidikan

6. Instrumen Survei

- a. Survei siswa dilakukan untuk mengukur (1) Sejauh mana siswa terlibat dalam kegiatan pentas seni di sekolah? (2) Apakah guru memberikan dukungan dan fasilitas yang memadai bagi anda dalam mengikuti kegiatan pentas seni?
- b. Survei guru dilakukan untuk mengukur (1) Apakah kegiatan pentas seni berperan dalam menjangar dan mengembangkan minat serta bakat seni siswa? (2) Apa saja tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan kegiatan pentas seni di sekolah?

7. Desain Program Proyek

- a. Durasi terdiri dari 35 menit, dilaksanakan setiap minggu pada hari Rabu.
- b. Agenda terdiri dari 3 menit untuk kegiatan pembukaan acara, 30 menit untuk kegiatan pementasan seni dan 2 menit untuk kegiatan penutupan pentas seni.

8. Kepala Sekolah, Tim Kerja, Guru Kelas, Pembina Ekstrakurikuler

Kepala sekolah, guru, dan pembina ekstrakurikuler turut mengawasi serta memantau jalannya pelaksanaan pentas seni agar kegiatan berjalan tertib, lancar, dan sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan. Selain itu, juga berperan dalam memberikan bimbingan, motivasi, serta evaluasi terhadap penampilan siswa untuk meningkatkan efektivitas pada kegiatan di yang akan dilakukan pada jadwal berikutnya.

3.2 Transformasi Pelayanan Perpustakaan Berbasis Digital

Transformasi Pelayanan Perpustakaan Berbasis Digital Untuk Meningkatkan Literasi Siswa di SD Negeri 001 Toapaya

Eko Perastiyo, S.Pd

SD Negeri 001 Toapaya, Kabupaten Bintan, Provinsi Kepulauan Riau

A. Latar Belakang Proyek

SD Negeri 001 Toapaya memiliki total 332 siswa, 17 guru, 2 tenaga kependidikan dan 1 Pustakawan. Perpustakaan di sekolah ini masih beroperasi dengan cara tradisional, menggunakan sistem peminjaman buku secara manual serta memiliki koleksi buku yang terbatas. Hasil pengamatan bersama antara Kepala Sekolah, Guru dan Pustakawan menunjukkan bahwa hanya sekitar 30% dari siswa yang secara teratur menggunakan perpustakaan, dan di lihat dari tingkat literasi di rapor pendidikan pada tahun 2024 berada di warna kuning atau kategori rendah

Masalah yang muncul adalah kurangnya perubahan dalam layanan perpustakaan agar dapat memenuhi kebutuhan siswa di era digital. Selain itu, tantangan lainnya adalah belum adanya penggunaan teknologi untuk meningkatkan minat baca dan kemampuan literasi digital. Ini sejalan dengan kebijakan Merdeka Belajar yang menekankan pentingnya literasi dasar, serta program “Transformasi Digital Sekolah Dasar” yang dicanangkan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan. Dari hasil kunjungan “shadowing” Pendidikan dan Pelatihan BCKS (Bakal Calon Kepala Sekolah) Kepulauan Riau Angkatan 1 Tahun 2025 di SD Negeri 002 Tanjung Pinang Timur, dapat di ambil salah satu contoh program “Perpustakaan Digital” di sekolah tersebut untuk di terapkan di SD Negeri 001 Toapaya.

B. Tujuan dan Sasaran Proyek

1. Tujuan Proyek Transformasi

Tujuan umum proyek transformasi ini adalah Meningkatkan kemampuan membaca siswa di SD Negeri 001 Toapaya melalui pengembangan layanan perpustakaan yang berbasis digital. Sedangkan tujuan khususnya terdiri (1) Membuat layanan perpustakaan digital yang dapat diakses dengan mudah oleh siswa dalam waktu 6 bulan. (2) Meningkatkan proporsi siswa yang menggunakan perpustakaan digital hingga 100% dalam setahun. (3) Memotivasi siswa untuk membaca setidaknya 1 bacaan digital setiap minggu. (4) Melatih semua guru untuk membantu siswa dalam menggunakan perpustakaan digital.

2. Sasaran Proyek Transformasi

- a. Siswa terdiri dari 332 siswa di SD Negeri 001 Toapaya untuk mendapatkan akses terhadap literasi digital.
- b. Guru terdiri dari 17 guru, bertugas sebagai pendukung literasi digital.
- c. Manajemen Sekolah terdiri dari Kepala Sekolah, Tenaga Kependidikan dan Pustakawan berperan sebagai pendorong perubahan.

C. Identifikasi Isu Strategis Kepemimpinan

1. Terbatasnya fasilitas digital untuk perpustakaan.
2. Rendahnya minat siswa dalam menggunakan bahan bacaan.
3. Belum ada program literasi digital yang terencana.

D. Inovasi dan Transformasi yang Dihadirkan

Proyek ini meluncurkan Perpustakaan Digital 001 Toapaya *Smart Library*, suatu layanan perpustakaan berbasis aplikasi dan website yang menyediakan (1) Kumpulan e-book interaktif untuk tingkat SD. (2) Sistem peminjaman secara online. (3) Kegiatan 15 Menit Membaca Digital setiap hari secara bergantian perkelas setiap minggu, dengan jadwal kegiatan yang telah di susun.

E. Strategi Implementasi

Strategi implementasi rancangan proyek transformasi ini terdiri dari 3 tahapan utama, yaitu fase persiapan, fase pelaksanaan, dan Refleksi dan Pemantapan. Berikut di bawah ini penjelasannya

1. Tahapan Pelaksanaan
 - a. Fase Persiapan (Bulan 1 – 2)

Fase persiapan ini dilakukan pada bulan pertama dan kedua yang terdiri dari kegiatan (1) Sosialisasi dan pengenalan program kepada guru, siswa, komite sekolah dan orang tua siswa. (2) Pelatihan untuk guru dan pustakawan mengenai penggunaan perpustakaan digital. (3) Persiapan alat alat berupa komputer, internet dan aplikasi perpustakaan digital.
 - b. Fase Implementasi (Bulan 3 – 5)

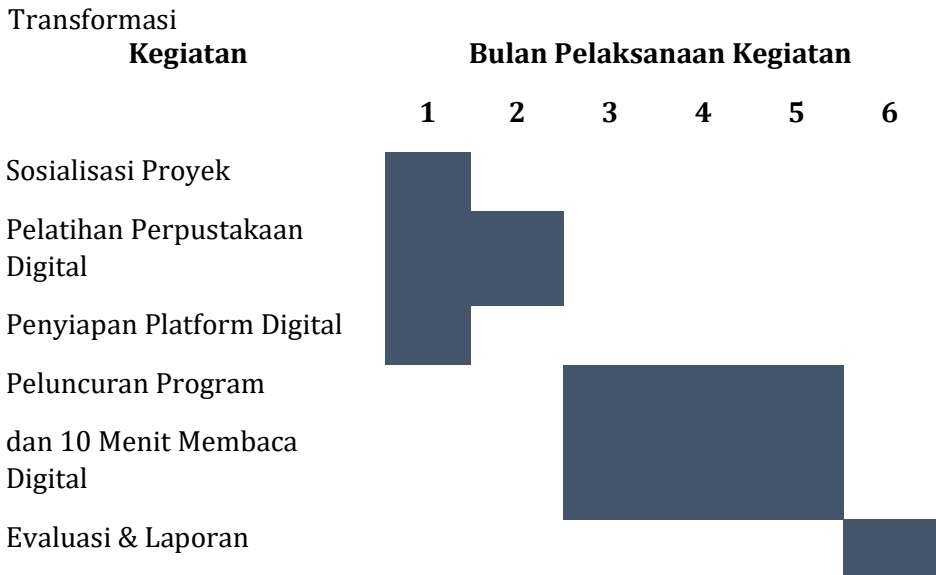
Fase implementasi ini dilaksanakan pada bulan ketiga sampai bulan ke lima kegiatan berlangsung yang terdiri dari tahapan (1) Peresmian Perpustakaan Digital 001 Toapaya *Smart Library*. (2) Pengujian peminjaman e-book dengan siswa. (3) Pelaksanaan program 15 Menit Membaca Digital setiap pagi.
 - c. Fase Refleksi dan Pemantapan (Bulan 6)

Sedangkan pada fase refleksi dan pemantapan dilakukan pada bulan keenam yang kegiatannya terdiri dari (1) Penilaian penggunaan perpustakaan digital. (2) Survei untuk mengukur kepuasan siswa dan guru. (3) Penyusunan laporan program.
2. Mitra yang Dilibatkan

Untuk mencapai tujuan dan target dari rancangan transformasi kepemimpinan kepala sekolah yang akan dilakukan di SD Negeri 001 Toapaya, Kabupaten Bintan, Provinsi Kepulauan Riau adalah Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan, Komite Sekolah, Orang Tua Siswa, Perpustakaan Daerah dan Penerbit Buku.

3. Grantt Chart

Tabel 10. *Grantt Chart* Kegiatan Proyek



F. Sumber Daya dan Pendukung

Sumber daya pendukung dalam hal ini adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh SD Negeri 001 Toapaya, Kabupaten Bintan, Provinsi Kepulauan Riau dan dapat dimanfaatkan untuk mendukung implementasi rancangan proyek transformasi kepemimpinan kepala sekolah. Adapun sumber daya pendukung yang dimaksud adalah:

1. Sumber daya manusia yang terdiri dari kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, tenaga perpustakaan, siswa.
2. Sumber daya sarana prasarana yang terdiri dari ruang perpustakaan sekolah, perangkat komputer dan internet
3. Sumber daya dukungan eksternal terdiri dari perpustakaan dan penerbit buku
4. Sumber daya dukungan pembiayaan terdiri dari dana BOSP.

G. Monitoring dan Evaluasi

Monitoring dan evaluasi adalah proses yang dilakukan secara sistematis untuk memantau pelaksanaan suatu program serta menilai efektivitas, efisiensi, dan dampak dari kegiatan yang telah dilaksanakan. Kegiatan ini bertujuan untuk mengukur indikator keberhasilan, menentukan alat ukur yang relevan, serta menerapkan strategi dokumentasi, refleksi, dan umpan balik secara berkelanjutan. Melalui

proses monitoring, sekolah dapat memastikan bahwa setiap tahap kegiatan berjalan sesuai dengan rencana dan target yang telah ditetapkan. Sementara itu, evaluasi dilakukan untuk menilai sejauh mana tujuan program tercapai, sekaligus mengidentifikasi aspek-aspek yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan. Hasil dari monitoring dan evaluasi ini menjadi dasar dalam pengambilan keputusan, perencanaan tindak lanjut, serta pengembangan program agar lebih efektif, berdaya guna, dan berkelanjutan. Dalam pelaksanaannya, monitoring dan evaluasi dilakukan dengan memperhatikan beberapa komponen utama yang mencakup indikator keberhasilan, alat ukur, strategi dokumentasi, serta refleksi dan umpan balik sebagai berikut:

1. Indikator keberhasilan terdiri dari (1) 100% siswa secara aktif menggunakan perpustakaan digital setidaknya 1 kali dalam seminggu. (2) Semua guru terlibat dalam mendampingi kegiatan literasi digital. (3) Indeks literasi siswa meningkat dari kategori rendah ke sedang/tinggi dalam waktu 1 tahun.
2. Alat ukur yang di gunakan terdiri dari (1) Catatan digital perpustakaan (peminjaman / akses e-book). (2) Kuesioner untuk siswa dan guru. (3) Pengamatan terhadap kegiatan literasi digital.

H. Dampak dan keberlanjutan

1. Dampak yang diharapkan
Adapun dampak yang diharapkan dari implementasi rancangan proyek transformasi kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri 001 Toapaya, Kabupaten Bintan, Provinsi Kepulauan Riau terdiri dari (1) Peningkatan budaya literasi di kalangan siswa. (2) Akses terhadap literasi digital yang lebih merata. (3) Perpustakaan yang lebih modern dan efisien.
2. Strategi Keberlanjutan
Strategi keberlanjutan yang dirumuskan dalam implementasi rancangan proyek transformasi kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri 001 Toapaya, Kabupaten Bintan, Provinsi Kepulauan Riau terdiri dari (1) Program terintegrasi dalam rencana Rencana Kerja Anggaran Sekolah tahunan. (2) Penambahan koleksi e-book secara rutin.
3. Potensi Replikasi
Model perpustakaan digital ini bisa diterapkan oleh sekolah dasar lainnya di Kabupaten Bintan, Provinsi Kepulauan Riau.
4. Matrik SWOT
Matriks SWOT ini dilakukan untuk menggambarkan kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang terdapat dalam implementasi rancangan proyek transformasi kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri 001 Toapaya, Kabupaten Bintan, Provinsi Kepulauan Riau.

Tabel 11. Matrik SWOT Kegiatan Proyek Transformasi

Pustakawan yang berperan aktif, dukungan dari kepala sekolah, serta semangat siswa terhadap perangkat digital. Kumpulan bacaan dalam bentuk digital masih kurang, beberapa guru belum terbiasa dengan penggunaan teknologi. Kebijakan Merdeka Belajar, dukungan dari Dinas Pendidikan, serta akses ke platform buku elektronik secara gratis. Kestabilan internet rendah, dan ada keterbatasan perangkat elektronik di rumah siswa.

5. Skema Kegiatan

Tabel 12. Skema Kegiatan Proyek Transformasi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Fase	Bulan	Kegiatan	Mitra	Hasil
Persiapan	1-2	Sosialisasi dan pengenalan program kepada guru, siswa, komite, dan orang tua	Dinas Pendidikan, Komite Sekolah	Dukungan seluruh warga sekolah terbentuk
	1-2	Pelatihan guru & pustakawan tentang penggunaan perpustakaan digital	Dinas Pendidikan, Pustakawan Daerah	Guru dan pustakawan mengoperasikan sistem digital
	1-2	Persiapan alat (komputer, jaringan, dan aplikasi perpustakaan digital)	Staf TU, Teknisi IT	Infrastruktur perpustakaan digital siap digunakan
Implementasi	3-5	Peresmian Perpustakaan Digital Smart Library	Kepala Sekolah, Komite Sekolah	Perpustakaan digital resmi diluncurkan
	3-5	Uji coba peminjaman e-	Guru, Siswa	Mengakses dan meminjam e-

		book kepada siswa		book
Refleksi dan Pemantapan	3-5	Pelaksanaan program 15 Menit Membaca Digital	Guru Kelas, Siswa	Budaya literasi digital terbentuk di sekolah
	6	Penilaian penggunaan perpustakaan digital	Guru, Tim IT	Data penggunaan dan efektivitas program
	6	Survei kepuasan siswa dan guru	Guru, Siswa	Tingkat kepuasan pengguna terukur
	6	Penyusunan laporan dan rekomendasi pengembangan	Kepala Sekolah, Komite Sekolah	Laporan akhir dan rencana keberlanjutan

I. Instrumen Survei

1. Survey Siswa
 - a. Seberapa sering anda memanfaatkan perpustakaan digital? (1-5)
 - b. Apakah membaca e-book lebih menyenangkan di bandingkan buku fisik? (1-5)
 - c. Apakah program 10 menit membaca digital meningkatkan minat bacamu? (1-5)
2. Survey Guru
 - a. Apakah perpustakaan digital mempermudah dalam mendampingi literasi siswa? (1-5)
 - b. Apakah program literasi digital berkontribusi pada peningkatan budaya baca siswa? (1-5)
 - c. Apa hambatan utama dalam mendampingi siswa yang menggunakan perpustakaan digital?

3.3 Transformasi Peningkatan Literasi

Transformasi Peningkatan Literasi Melalui Optimalisasi Layanan Perpustakaan

Berbasis Digital di SMA Negeri 4 Tanjungpinang

Erika Trisustika, S. Pd.

A. Latar Belakang Proyek

SMA Negeri 4 Tanjungpinang terletak di Jalan Pemuda Nomor 30 Tanjungpinang. Sekolah ini termasuk sekolah besar dengan 1.304 orang siswa yang didukung oleh 63 orang guru dan 26 orang tenaga kependidikan. Sekolah ini juga didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai seperti ruang kelas, laboratorium IPA, laboratorium Komputer, laboratorium Bahasa, Perpustakaan, UKS, Bimbingan Konseling dan sarana pendukung lainnya. Berdasarkan Rapor Pendidikan tahun 2025, SMA Negeri 4 Tanjungpinang mengalami penurunan nilai pada Kemampuan Literasi sebanyak 10,48 % yaitu 76,19 % yang sebelumnya di tahun 2024 sebesar 86,67 %. Dari data ini dapat kita simpulkan bahwa terjadi penurunan literasi siswa dari tahun sebelumnya, walaupun sudah tersedia perpustakaan yang dilengkapi dengan berbagai buku pelajaran dan buku-buku penunjang lainnya.

Pengadaan buku-buku untuk perpustakaan setiap tahun dianggarkan melalui dana BOS dan disesuaikan dengan kebutuhan siswa. Layanan siswa juga telah dilakukan secara digital yaitu menggunakan aplikasi Senayan Library Management System (SLiMS) untuk pendataan buku, pendataan anggota, pendataan kunjungan serta peminjaman buku namun jumlah kunjungan di perpustakaan belum optimal. Layanan perpustakaan secara digital juga akan lebih mempermudah pendataan dan pelaporan. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 23 Tahun 2015 tentang Penumbuhan Budi Pekerti merupakan dasar hukum Gerakan Literasi Nasional (GLN) yang mengamankan Gerakan Literasi Sekolah (GLS) untuk menumbuhkan budaya membaca dan menulis, meningkatkan keterampilan literasi, serta membangun karakter siswa. Sejalan dengan Gerakan Literasi Sekolah (GLS) ini dan hasil diskusi dengan kepala sekolah maka perlu adanya optimalisasi layanan perpustakaan agar pemanfaatan perpustakaan dapat lebih optimal dan dapat meningkatkan literasi siswa.

B. Tujuan dan Sasaran Proyek

1. Tujuan Proyek Transformasi

Tujuan Umum proyek transformasi ini adalah untuk meningkatkan literasi siswa di SMA Negeri 4 Tanjungpinang melalui optimalisasi layanan perpustakaan untuk mendukung program Gerakan Literasi Sekolah (GLS). Sedangkan tujuan khususnya terdiri dari (1) Meningkatkan frekuensi kunjungan siswa ke perpustakaan sebesar 30% dalam waktu 6 bulan. (2) Meningkatkan partisipasi siswa dalam kegiatan program membaca di perpustakaan minimal 80% dari total jumlah siswa selama 6 bulan. (3) Mengoptimalkan layanan perpustakaan berbasis digital. (4) Meningkatkan capaian Kemampuan Literasi siswa minimal sebesar 10,48 % dalam 1 tahun.

2. Sasaran Proyek Transformasi

Siswa terdiri dari 1.304 siswa, peningkatan kemampuan literasi melalui

optimalisasi layanan perpustakaan. Sedangkan guru terdiri dari 63 guru, sebagai fasilitator kegiatan literasi siswa. Dan manajemen sekolah sekolah tim literasi sekolah, sebagai penggerak kegiatan literasi.

C. Identifikasi Isu Strategis Kepemimpinan

Fokus proyek adalah penguatan budaya literasi sekolah, karena menurunnya kemampuan literasi siswa dan kurangnya pemanfaatan perpustakaan oleh siswa. Berdasarkan pengalaman selama pelatihan BCKS di sekolah mentor, dapat dilihat pemanfaatan perpustakaan oleh guru dalam pembelajaran. Hal ini harus dilakukan juga di SMA Negeri 4 Tanjungpinang sehingga pemanfaatan perpustakaan lebih optimal.

D. Inovasi dan Transformasi yang Dihadirkan

Inovasi utama adalah Optimalisasi layanan perpustakaan berbasis digital untuk meningkatkan kemampuan literasi siswa. Kegiatan ini menggunakan pendekatan *Design Thinking* dengan langkah sebagai berikut:

1. Empathize (*Memahami Pengguna*), analisis kondisi perpustakaan dan literasi siswa.
2. Define (*Merumuskan Masalah*), menurunnya literasi siswa dan belum optimalnya pemanfaatan perpustakaan.
3. Ideate (*Menghasilkan Ide Solusi*), kunjungan terjadwal per kelas, agar setiap siswa memiliki waktu wajib berkunjung ke perpustakaan.
4. Prototype (*Membuat Rancangan Solusi*), implementasi layanan dan Program Baca, pameran buku, pemilihan Duta Bahasa dan pemilihan siswa terbanyak berkunjung dan meminjam buku di perpustakaan selama 6 bulan.
5. Test (*Uji Coba dan Evaluasi*), mengevaluasi melalui umpan balik dan survei/observasi.

Dengan adanya jadwal kunjungan kelas ke perpustakaan dan program membaca, pameran buku, pemilihan Duta Bahasa dan pemilihan siswa terbanyak berkunjung dan meminjam buku di perpustakaan akan meningkatkan motivasi siswa dalam kegiatan literasi yang akhirnya dapat meningkatkan kemampuan literasi siswa. Adanya dukungan kepala sekolah, guru dan tim literasi sekolah dapat memastikan kegiatan transformasi ini dapat berjalan dengan baik.

E. Strategi Implementasi

Strategi implementasi rancangan proyek transformasi ini terdiri dari 3 tahapan utama, yaitu fase persiapan, fase pelaksanaan, dan refleksi dan pemantapan. Berikut di bawah ini penjelasannya.

1. Tahapan Pelaksanaan

a. Fase persiapan (Bulan 1)

Fase persiapan ini dilakukan pada bulan pertama yang terdiri dari kegiatan (1) Membentuk tim literasi sekolah yang terdiri atas guru, pustakawan, dan perwakilan OSIS. (2) Melakukan analisis kondisi

awal literasi siswa berdasarkan Rapor Pendidikan dan data kunjungan perpustakaan. (3) Sosialisasi kepada guru, siswa dan komite sekolah.

b. Fase Implementasi (bulan 2-5)

Fase implementasi ini dilaksanakan pada bulan kedua sampai bulan ke lima kegiatan berlangsung yang terdiri dari tahapan (1) Melaksanakan pameran buku secara berkala (setiap 3 bulan sekali) untuk menarik minat siswa untuk membaca dan meminjam buku di perpustakaan. (2) Pelaksanaan kunjungan perpustakaan sesuai jadwal yang sudah ditentukan. (4) Pendampingan pelaksanaan program membaca di perpustakaan selama minimal 15 menit dan siswa mengisi jurnal yang berisi resume buku yang dibaca oleh tim literasi sekolah. (5) Optimalisasi layanan perpustakaan digital terutama dalam peminjaman buku di perpustakaan. (6) Pemberian reward bagi siswa yang paling banyak berkunjung dan meminjam buku di perpustakaan yang akan di publikasi di mading perpustakaan dan media sosial SMA Negeri 4 Tanjungpinang. (7) Pemilihan Duta Baca SMA Negeri 4 Tanjungpinang yang akan mempromosikan perpustakaan kepada warga sekolah dan media sosial.

c. Fase Refleksi dan Pemantapan (bulan 5-6)

Sedangkan pada fase refleksi dan pemantapan dilakukan pada bulan keenam yang kegiatannya terdiri dari (1) Monitoring jumlah kunjungan perpustakaan setiap bulan melalui sistem digital. (2) Evaluasi partisipasi siswa dalam kegiatan literasi. (3) Menyusun laporan. dan (4) Rekomendasi program literasi lanjutan.

2. **Mitra yang dilibatkan**

Untuk mencapai tujuan dan target dari rancangan transformasi kepemimpinan kepala sekolah yang akan dilakukan di SMA Negeri 4 Tanjungpinang, Provinsi Kepulauan Riau adalah Dinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Riau, Pengawas Sekolah, Komite sekolah Perpustakaan daerah, serta pihak-pihak lainnya yang dibutuhkan saat kegiatan dilangsungkan.

3. **Grantt Chart**

Tabel 13. *Grantt chart* Kegiatan Proyek Transformasi

Kegiatan	Bulan ke-					
	1	2	3	4	5	6
Pembentukan tim literasi sekolah						
Analisis kondisi awal literasi siswa						
Sosialisasi Proyek						
Pelaksanaan Pameran Buku						
Pelaksanaan Kunjungan Perpustakaan						

Kegiatan	Bulan ke-					
	1	2	3	4	5	6
Pendampingan Program baca						
Optimalisasi Layanan Digital						
Pemberian reward siswa aktif						
Pemilihan Duta Bahasa						
Monitoring dan Evaluasi						
Penyusunan Laporan dan tindak lanjut						

F. Sumber Daya dan Pendukung

Sumber daya pendukung dalam hal ini adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh SD Negeri 019 Bintang Timur, Provinsi Kepulauan Riau dan dapat dimanfaatkan untuk mendukung implementasi rancangan proyek transformasi kepemimpinan kepala sekolah. Adapun sumber daya pendukung yang dimaksud adalah:

1. Sumber daya manusia yang terdiri dari siswa, guru, dan tenaga kependidikan.
2. Sumber daya sarana dan prasarana yang terdiri dari perpustakaan. dan layanan perpustakaan digital.
3. Sumber daya dukungan eksternal terdiri dari Kepala sekolah, wakil dan komite sekolah, Dinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Riau dan Pengawas Sekolah, Perpustakaan Daerah.

G. Monitoring dan Evaluasi

Monitoring dan evaluasi adalah proses yang dilakukan secara sistematis untuk memantau pelaksanaan suatu program serta menilai efektivitas, efisiensi, dan dampak dari kegiatan yang telah dilaksanakan. Kegiatan ini bertujuan untuk mengukur indikator keberhasilan, menentukan alat ukur yang relevan, serta menerapkan strategi dokumentasi, refleksi, dan umpan balik secara berkelanjutan. Melalui proses monitoring, sekolah dapat memastikan bahwa setiap tahap kegiatan berjalan sesuai dengan rencana dan target yang telah ditetapkan. Sementara itu, evaluasi dilakukan untuk menilai sejauh mana tujuan program tercapai, sekaligus mengidentifikasi aspek-aspek yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan. Hasil dari monitoring dan evaluasi ini menjadi dasar dalam pengambilan keputusan, perencanaan tindak lanjut, serta pengembangan program agar lebih efektif, berdaya guna, dan berkelanjutan. Dalam pelaksanaannya, monitoring dan evaluasi dilakukan dengan memperhatikan beberapa komponen utama yang mencakup indikator keberhasilan, alat ukur, strategi dokumentasi, serta refleksi dan umpan balik yakni:

1. Indikator keberhasilan terdiri dari (1) Frekuensi kunjungan perpustakaan meningkat 30% dari sebelumnya. (2) 80% siswa berpartisipasi dalam program membaca di perpustakaan. (3) Jumlah

siswa yang menggunakan layanan perpustakaan digital meningkat. (4) Capaian kemampuan literasi siswa di Rapor Pendidikan meningkat di tahun 2026.

2. Alat ukur yang digunakan terdiri dari data kunjungan siswa digital, daftar hadir siswa, Data penggunaan layanan perpustakaan digital, dan Rapor pendidikan
3. Strategi dokumentasi yang diterapkan adalah laporan bulanan kunjungan siswa dan partisipasi siswa dalam membaca di perpustakaan, dan rekaman data kunjungan, partisipasi siswa dan penggunaan layanan secara digital.
4. Refleksi dan umpan balik yang digunakan terdiri dari refleksi dan survei anonim.

H. Dampak dan Berkelanjutan

1. Dampak yang Diharapkan

Adapun dampak yang diharapkan dari implementasi rancangan proyek transformasi kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri 4 Tanjungpinang, Provinsi Kepulauan Riau terdiri dari (1) Terbentuknya budaya literasi siswa, (2) Meningkatnya layanan perpustakaan digital. (3) Pelayanan perpustakaan di SMA Negeri 4 Tanjungpinang lebih optimal.

2. Strategi Berkelanjutan

Strategi keberlanjutan yang dirumuskan dalam implementasi rancangan proyek transformasi kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri 4 Tanjungpinang, Provinsi Kepulauan Riau terdiri dari (1) Kunjungan perpustakaan dan program membaca di perpustakaan tercantum di dalam RKT dan RKAS. (2) Dokumentasi layanan digital jangka panjang.

3. Potensi Replikasi

Laporan praktik baik dibagikan di seminar MGMP Tanjungpinang untuk adopsi sekolah lain.

4. Matriks SWOT

Matriks SWOT ini dilakukan untuk menggambarkan kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang terdapat dalam implementasi rancangan proyek transformasi kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri 4 Tanjungpinang, Provinsi Kepulauan Riau.

Tabel 14. Matrik SWOT Kegiatan Proyek Transformasi

Kategori	Deskripsi
Strengths	Perpustakaan lengkap, layanan perpustakaan berbasis digital
Weaknesses	Frekuensi kunjungan siswa dan minat baca siswa masih rendah
Opportunities	Program Gerakan Literasi Sekolah, kolaborasi guru, pustakawan dan OSIS, system digitalisasi perpustakaan, dukungan orang tua dan komite sekolah.

Threats	Keterbatasan kompetensi pustakawan.
---------	-------------------------------------

5. Skema Proyek

Tabel 15. Skema Kegiatan Proyek Transformasi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Fase	Bulan	Kegiatan	Mitra	Hasil
Persiapan	1	Membentuk tim literasi sekolah	Kepala sekolah dan wakil	SK Tim Literasi Sekolah
		Analisis kondisi awal literasi siswa	Tim literasi sekolah	Data Analisis awal literasi awal siswa
		Sosialisasi Proyek	Dinas Pendidikan, Pengawas, Komite. Kepala Sekolah, Tim Literasi, Guru, Siswa	Dukungan stakeholders
Implementasi	2-5	Pelaksanaan kunjungan perpustakaan dan program membaca	Pengawas Sekolah, Komite, Kepala Sekolah, Tim Literasi Sekolah, Guru, Siswa	Kunjungan perpustakaan meningkat 30% dan 80 % siswa berpartisipasi dalam program membaca
		Pendampingan pelaksanaan kunjungan dan program membaca di perpustakaan	Pengawas Sekolah, Komite, Kepala Sekolah, Tim Literasi Sekolah, Guru, Siswa	Kunjungan perpustakaan dan program membaca di perpustakaan berjalan.
		Optimalisasi layanan perpustakaan digital.	Pustawan, Siswa	Jumlah pengguna layanan digital meningkat.
Refleksi dan Pemantapan	5-6	Monitoring jumlah kunjungan perpustakaan	Pengawas Sekolah, Komite, Kepala Sekolah, Tim Literasi Sekolah	Data kunjungan siswa.
		Evaluasi partisipasi	Pengawas Sekolah, Komite,	Survei kepuasan siswa.

kegiatan literasi dan layanan digital.	Kepala Sekolah, Tim Literasi Sekolah
Menyusun laporan.	Kepala Sekolah, Tim Literasi Sekolah, Dokumen laporan.
Rekomendasi program literasi	Kepala Sekolah, Tim Literasi Sekolah, Program literasi tercantum dalam RKT dan RKAS.

6. Instrument survei

Survei siswa dilakukan untuk mnegukur (1) Sejauh mana motivasi siswa dalam kegiatan literasi? (2) Sejauh mana partisipasi siswa dalam kegiatan literasi? (3) Sejauh mana kepuasan siswa terhadap layanan digital perpustakaan?

7. Desain Program

Durasi terdiri dari 30 menit. Dilaksanakan sesuai jadwal kunjungan yang telah ditentukan. Agenda terdiri dari siswa berkunjung ke perpustakaan, mengisi daftar kunjungan secara digital, membaca buku selama minimal 15 menit di perpustakaan dan meminjam buku menggunakan layanan digital.

8. Pengawas Sekolah, Kepala Sekolah, Tim Literasi Sekolah.

Pengawas Sekolah, Kepala Sekolah, Tim Literasi Sekolah merupakan fasilitator yang turut mengawasi serta memantau jalannya pelaksanaan kegiatan literasi di perpustakaan agar kegiatan berjalan tertib, lancar, dan sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan. Selain itu, juga berperan dalam memberikan bimbingan, motivasi, inspirasi, dan umpan balik serta evaluasi terhadap kegiatan literasi siswa untuk meningkatkan efektivitas pada kegiatan yang akan dilakukan pada jadwal berikutnya.

3.4 Transformasi Budaya Bersih

Transformasi Budaya Bersih Melalui Program “Sinabungpah (Satu Hari Menabung Sampah)” Di SMP Negeri 6 Bintan

Lia Nur’aliah, S.Pd.

SMP Negeri 6 Bintan, Provinsi Kepulauan Riau

A. Latar Belakang Proyek

Sekolah adalah lembaga pendidikan formal tempat para siswa belajar dan mengajar di bawah bimbingan guru dalam suatu jenjang pendidikan tertentu. Sekolah juga merupakan organisasi yang berperan mengembangkan potensi peserta didik agar mampu menghadapi kehidupan dan menjadi anggota masyarakat. SMP Negeri 6 Bintan adalah

salah satu sekolah yang terdapat di Kabupaten Bintan khususnya terdapat di Kecamatan Teluk Bintan yang memiliki luas wilayah 2 hektar dan berada di wilayah perbukitan dengan tekstur tanah keras mengandung bauksit. Wilayah yang luas yang dimiliki sekolah menjadi kekuatan namun juga kelemahan pada bidang tertentu salah satunya adalah budaya bersih di lingkungan SMPN 6 Bintan. Budaya Bersih masih sangat rendah terlihat dari masih banyaknya produksi sampah plastik, tidak adanya pemilahan sampah, dan nilai rapor pendidikan pada indikator karakter "Beriman dan Bertakwa Kepada Tuhan Yang Maha Esa pada sub indikator "Berakhlak Mulia kepada Alam" masih rendah. Hal tersebut disebabkan kesadaran warga sekolah terhadap kebersihan yang masih belum menjadi prioritas dan optimal serta belum mendapatkan perhatian serius oleh seluruh warga sekolah.

Program membangun Bank Sampah dengan membiasakan "SINABUNGPAH (Satu Hari Menabung Sampah)" di Sekolah adalah sebuah terobosan baru bagi SMPN 6 Bintan khususnya dalam pengelolaan sampah dengan memilah sampah plastik dan diubah menjadi karya yang bernilai ekonomis. Bank Sampah bagi sekolah lain adalah program yang sudah biasa dilakukan, namun bagi SMPN 6 Bintan dengan kondisi kesadaran akan sampah dan pengelolaannya yang rendah menjadi sebuah transformasi baik dari mindset, kesadaran dan aksi atau implementasi sehingga menghasilkan perubahan fundamental tentang budaya bersih. Harapan besarnya adalah terbentuknya karakter kokoh peduli kebersihan yang dapat terus konsisten dan terjaga sampai waktu yang akan datang.

B. Tujuan dan Sasaran Proyek

1. Tujuan Proyek Transformasi

Tujuan Umum proyek transformasi ini adalah untuk meningkatkan karakter cinta lingkungan di SMPN 6 Bintan melalui Pogram "SINABUNGPAH (Satu Hari Menabung Sampah)" untuk mendukung "Pendidikan Bermutu untuk Semua". Sedangkan tujuan khususnya terdiri dari (1) membentuk budaya bersih dengan mengubah pola pikir (*mindset*) warga sekolah bahwa sampah adalah sumber daya yang dapat dimanfaatkan sekolah, (2) meningkatkan kompetensi 100% warga sekolah dalam upaya menyadarkan dan bertanggung jawab secara personal pentingnya budaya bersih di lingkungan sekolah melalui memilah dan mengelola sampah, (3) mengaktifkan Bank Sampah dengan membangun kegiatan "SINABUNGPAH (Satu Hari Menabung Sampah)", mendirikan dan mengoperasikan bank sampah sekolah sebagai pusat pengelolaan sampah anorganik yang bernilai ekonomis, (4) Meningkatkan nilai ekonomi melalui kegiatan memberikan pemahaman dan praktik nyata tentang nilai ekonomi sampah melalui sistem tabungan, (5) mengintegrasikan budaya bersih dalam pembelajaran untuk seluruh mata pelajaran dalam satu semester pembelajaran, (6) meningkatkan indikator karakter "beriman

dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa” untuk sub indikator “berakhlak baik kepada alam” yang tercermin dalam rapor pendidikan.

2. Sasaran Proyek Transformasi

- a. Guru dan Tenaga Tata Usaha terdiri atas 24 orang, 100 % guru dan staf memahami pentingnya budaya bersih melalui kegiatan pemilahan sampah pada bank sampah. 80 % guru dan staf TU ikut menabung di Bank Sampah
- b. Siswa terdiri atas 248 orang, 80% siswa aktif memilah dan menabung sampah minimal 1 kali dalam satu bulan. Terbentuknya tim Bank Sampah dari perwakilan siswa setiap kelas. Minimal satu kreasi produk daur ulang dari setiap kelas dari pemanfaatan bank sampah.
- c. Lingkungan sekolah terdiri atas Pengurangan volume sampah anorganik yang dibuang ke TPA (30%). Sekolah memiliki sarana pemilahan sampah yang memadai (tong sampah terpilah di setiap area dan sudut-sudut sekolah). Terciptanya lingkungan sekolah yang bersih dan asri
- d. Tim manajemen sekolah terdiri atas tim budaya bersih yang bertanggung jawab terhadap keberlangsungan program budaya bersih ini, sebagai *instructional leader*.

C. Identifikasi Isu Strategis Kepemimpinan

Fokus proyek adalah budaya sekolah bersih, menangani:

1. Kurangnya kesadaran warga sekolah dengan budaya bersih di sekolah khususnya dalam pengelolaan sampah
2. Belum adanya program sekolah yang berfokus pada peningkatan budaya bersih melalui penyadaran dan pembiasaan pemilahan sampah
3. Rendahnya nilai indikator karakter beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang maha Esa dengan sub karakter berakhlak mulia kepada alam.

Pengalaman mengikuti pelatihan BCKS memberikan inspirasi dari sekolah mentor yang berhasil meningkatkan penyadaran warga sekolah tentang budaya bersih melalui pengaktifan Bank Sampah bahkan sudah berhasil menjadi sekolah adiwiyata tingkat nasional tahun 2024. Oleh karena itu, SMP Negeri 6 Bintan penting mengadopsi program serupa dengan memanfaatkan Bank Sampah untuk mendukung peningkatan budaya bersih di sekolah melalui program “SINABUNGPAH (Satu Hari Menabung Sampah)”. Tujuan dan harapan besar atau *goals* dari program peningkatan budaya bersih ini adalah dapat menjadi Sekolah Adiwiyata tingkat Kabupaten bahkan Tingkat Nasional.

D. Inovasi dan Transformasi yang Dihadirkan

Inovasi utama adalah pemanfaatan Bank Sampah Sekolah melalui program pembiasaan “SINABUNGPAH (Satu Hari Menabung Sampah)”

sebagai bentuk upaya penyadaran dan penguatan budaya bersih warga sekolah yang diimplementasikan melalui kegiatan “bersih diriku, bersih kelasku, bersih sekolahku” setiap hari. Program pembiasaan ini menggunakan pendekatan *design thinking* dengan langkah:

1. Empathize artinya guru dan kepala sekolah mengidentifikasi akar permasalahan berbasis data rapor Pendidikan pada indikator karakter sub Indikator Berakhlak Kepada Alam. Selain data rapor Pendidikan juga berdasarkan dokumentasi kurangnya kesadaran dalam implementasi budaya bersih khususnya pengelolaan sampah.
2. Define artinya merumuskan masalah, seperti rendahnya kesadaran seluruh warga sekolah pada permasalahan sampah dan budaya bersih.
3. Ideate artinya berkolaborasi dengan membentuk tim untuk menghasilkan ide dalam menyelesaikan permasalahan kebersihan di sekolah khususnya penanganan sampah dengan membentuk Bank Sampah Sekolah.
4. Prototype artinya merancang program pembiasaan budaya bersih dalam pengelolaan sampah dengan cara memilah sampah melalui Bank Sampah Sekolah dan mencanangkan kegiatan SINABUNGPAH.
5. Test artinya mengevaluasi melalui lembar observasi atau jurnal kebersihan siswa dan data perubahan volume sampah di lingkungan sekolah.

Program pembiasaan “SINABUNGPAH (Satu Hari Menabung Sampah)” dengan tema “bersih diriku, bersih kelasku, bersih sekolahku” dilakukan satu hari dalam satu pekan oleh seluruh siswa dengan pemantauan dari setiap wali kelas dan dilaporkan perkembangannya melalui laporan jurnal kebersihan kepada tim/panitia program. Siswa mengumpulkan dan memilah sampah plastik (anorganik) dan organik dan di“tabung” melalui bank sampah. Selanjutnya sampah plastik dibersihkan dan ditimbang, lalu didaur ulang menjadi bahan bernilai jual. Kepala sekolah memfasilitasi, didukung pengawas, memastikan terlaksananya kegiatan transformasi budaya bersih dalam pengelolaan sampah melalui bank sampah.

E. Strategi Implementasi

Strategi implementasi rancangan proyek transformasi ini terdiri dari 3 tahapan utama, yaitu fase persiapan, fase pelaksanaan, dan Refleksi dan Pemantapan. Berikut di bawah ini penjelasannya.

1. Tahapan Pelaksanaan

a. Fase persiapan

Fase persiapan ini dilakukan pada bulan pertama yang terdiri dari kegiatan; (1) Sosialisasi dan komitmen Kepala Sekolah, Guru, dan Komite Sekolah, (2) pembentukan Tim Inti Bank Sampah (TIBS) (gabungan guru, staf, dan perwakilan OSIS/siswa), (3) studi banding/pelatihan singkat tentang pengelolaan Bank Sampah, (4)

penyusunan SOP dan mekanisme tabungan sampah, (5) pengadaan sarana (timbangan, buku tabungan, karung, tong sampah terpilah.

- b. Fase pelaksanaan/implementasi
Fase implementasi ini dilaksanakan pada bulan kedua sampai bulan ke lima kegiatan berlangsung yang terdiri dari tahapan; (1) peluncuran resmi Bank Sampah Sekolah dan program SINABUNGAH (Satu Hari Menabung Sampah), (2) sosialisasi masif kepada seluruh siswa (melalui apel/kelas/mading), (3) pelatihan pemilahan sampah untuk setiap perwakilan kelas, (4) Pencanangan Hari Menabung Sampah (misalnya setiap hari Jumat), (5) Integrasi materi pengelolaan sampah ke dalam mata pelajaran (misalnya Prakarya, IPA, atau dalam Proyek kokurikuler sekolah). (6) Operasional Bank Sampah sesuai jadwal (penerimaan, penimbangan, pencatatan, penyimpanan), (7) Monitoring dan evaluasi rutin terhadap volume tabungan per kelas, (8) Program Kreativitas Daur Ulang ("Sampah Jadi Rupiah dan Karya"): mendorong siswa membuat produk kerajinan dari sampah tabungan, (9) Penentuan mitra pengepul/penjual sampah daur ulang.
- c. Fase refleksi
Sedangkan pada fase refleksi dan pemantapan dilakukan pada bulan keenam yang kegiatannya terdiri dari; (1) rapat evaluasi akhir berdasarkan evaluasi triwulan (analisis volume sampah, kendala, dan keuangan), (2) pemberian penghargaan (Reward) kepada kelas/siswa penabung terbanyak, (3) pameran hasil karya daur ulang, (4) perumusan kebijakan sekolah yang mendukung (misalnya pelarangan penggunaan plastik sekali pakai di kantin), (5) kaderisasi pengurus Bank Sampah siswa.

2. Mitra yang Dilibatkan

Untuk mencapai tujuan dan target dari rancangan transformasi kepemimpinan kepala sekolah yang akan dilakukan di SMPN 6 Bintan Provinsi Kepulauan Riau adalah Pengurus Komite sekolah, Orang tua/wali siswa, Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan, Kecamatan Teluk Bintan dalam pengelolaan sampah, Dinas Lingkungan Hidup (pelatihan pemilahan dan tabungan sampah melalui Bank sampah), dan UMKM mitra pengepul hasil karya siswa berbahan daur ulang sampah.

3. Grantt Chart

Tabel 37. Grantt Chart Kegiatan Proyek Transformasi

Kegiatan	Bulan					
	1	2	3	4	5	6
Sosialisasi proyek Bank Sampah						
Pembentukan tim inti Bank Sampah						

Penentuan Lembaga mitra beserta dengan MOU

Pelatihan singkat, penyusunan SOP, penentuan hari menabung sampah

Pelaksanaan kegiatan memilah dan menabung sampah

Pendampingan dan evaluasi volume Tabungan sampah setiap kelas

Program kreativitas daur ulang, bermitra dengan pengepul karya daur ulang

Monitoring dan Evaluasi kegiatan, pembuatan laporan

F. Sumber Daya dan Pendukung

Sumber daya pendukung dalam hal ini adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh SMP Negeri 6 Bintan, Provinsi Kepulauan Riau dan dapat dimanfaatkan untuk mendukung implementasi rancangan proyek transformasi kepemimpinan kepala sekolah. Adapun sumber daya pendukung yang dimaksud adalah:

1. Sumber daya manusia terdiri atas guru dan TU sebanyak 24 orang, sebagai perencana, pelaksana, pemantau kegiatan. Kepala sekolah sebagai penanggung jawab kegiatan. Siswa sebagai pelaksana kegiatan. Serta komite sekolah sebagai pendukung kegiatan.
2. Sumber daya sarana dan prasarana diantaranya adalah tempat sampah terpilah, TPA (tempat pembuangan akhir sampah), gudang Bank Sampah, serta alat kebersihan lengkap, alat timbangan sampah dan buku tabungan sampah.
3. Sumber daya anggaran terdiri dari anggaran khusus BOS, sumbangan komite, dan hasil penjualan karya daur ulang.
4. Sumber daya waktu adalah penjadwalan kegiatan di dalam jam Pelajaran dan diluar jam Pelajaran (perencanaan 6 bulan/1 semester).
5. Sumber daya kurikulum termaktub dalam visi, misi, dan tujuan sekolah, tertuang di dalam KSP, dan termasuk ke dalam intrakurikuler dan kokurikuler.
6. Sumber daya lingkungan terdiri dari Kecamatan Teluk Bintan, masyarakat sekitar sekolah, dan tempat Pembuangan Akhir Sampah Sekolah

G. Monitoring dan Evaluasi

Monitoring dan evaluasi adalah proses yang dilakukan secara sistematis untuk memantau pelaksanaan suatu program serta menilai efektivitas, efisiensi, dan dampak dari kegiatan yang telah dilaksanakan. Kegiatan ini bertujuan untuk mengukur indikator keberhasilan, menentukan alat ukur yang relevan, serta menerapkan strategi dokumentasi, refleksi, dan umpan balik secara berkelanjutan. Melalui proses monitoring, sekolah dapat memastikan bahwa setiap tahap kegiatan berjalan sesuai dengan rencana dan target yang telah ditetapkan. Sementara itu, evaluasi dilakukan untuk menilai sejauh mana tujuan program tercapai, sekaligus mengidentifikasi aspek-aspek yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan. Hasil dari monitoring dan evaluasi ini menjadi dasar dalam pengambilan keputusan, perencanaan tindak lanjut, serta pengembangan program agar lebih efektif, berdaya guna, dan berkelanjutan. Dalam pelaksanaannya, monitoring dan evaluasi dilakukan dengan memperhatikan beberapa komponen utama yang mencakup indikator keberhasilan, alat ukur, strategi dokumentasi, serta refleksi dan umpan balik sebagai berikut:

5. Indikator keberhasilan terdiri dari (1) 100% guru dan staf TU menabung di Bank sampah, (2) 100% siswa sadar akan budaya bersih dengan menabung dan memilah sampah di bank sampah, (3) terbentuknya satu siswa satu karya dari sampah daur ulang, (4) naiknya nilai rapor pendidikan pada sub indikator karakter berakhlak mulia terhadap alam.
6. Alat ukur yang digunakan terdiri dari daftar keikutsertaan siswa dalam kegiatan menabung sampah di bank sampah, hasil jurnal observasi guru/tim bank sampah pengurangan volume sampah anorganik, dokumentasi kegiatan, dan wawancara keefektifan kegiatan menabung sampah.
7. Strategi dokumentasi yang diterapkan adalah laporan tertulis, foto, video, dan publikasi media sosial sekolah.
8. Refleksi dan umpan balik yang digunakan terdiri dari diskusi guru dengan tim bank sampah, siswa, dan orang tua, kuesioner kepuasan siswa dan guru, serta masukan dari mitra eksternal.

H. Dampak dan Keberlanjutan

1. Dampak yang Diharapkan

Adapun dampak yang diharapkan dari implementasi rancangan proyek transformasi kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 6 Bintan, Provinsi Kepulauan Riau terdiri dari (1) Terbentuknya budaya sekolah di bidang kebersihan. (2) Meningkatnya kesadaran akan budaya bersih, kreativitas dalam pengolahan sampah, dan kemampuan wirausaha. (3) Tumbuhnya kolaborasi sekolah dengan pihak eksternal seperti Kecamatan Teluk Bintan, Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan, UMKM dan komunitas Bank Sampah lokal. (4) SMP Negeri 6 Bintan menjadi sekolah yang berdaya saing di bidang kebersihan, (5) kesadaran tinggi akan budaya bersih yang konsisten

dan berkelanjutan bagi seluruh warga sekolah, dan (6) meningkatnya nilai rapor Pendidikan, khususnya pada indikator karakter “Beriman dan Bertakwa Kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berakhlak Mulia” dengan sub indikator “BerakhlakKepada Alam”.

2. Strategi Keberlanjutan

Strategi keberlanjutan yang dirumuskan dalam implementasi rancangan proyek transformasi kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 6 Bintan Provinsi Kepulauan Riau terdiri dari (1) Mengeluarkan Surat Keputusan (SK) Kepala Sekolah mengenai Pembentukan dan Operasional Bank Sampah yang bersifat mengikat dan berkelanjutan, serta mewajibkan siswa menabung sampah anorganik. (2) Memasukkan kegiatan Bank Sampah sebagai bagian dari mata pelajaran, Proyek kokurikuler sekolah, atau kegiatan ekstrakurikuler wajib. (3) Melakukan pelatihan rutin dan pergantian pengurus Bank Sampah dari siswa secara berkala untuk menjamin keberlanjutan program meskipun terjadi pergantian angkatan.

3. Potensi Replikasi

Laporan praktik baik ini akan dibagikan melalui Komunitas Belajar sekolah, seminar MGMP IPA SMP/MTs Bintan, dan MKKS SMP Kabupaten Bintan sebagai upaya berbagi inspirasi serta mendorong adopsi dan replikasi program oleh sekolah-sekolah lain. Dengan demikian, diharapkan praktik baik ini dapat memberikan dampak yang lebih luas dalam pengembangan seni dan budaya di lingkungan pendidikan Kabupaten Bintan.

4. Matriks SWOT

Matriks SWOT ini dilakukan untuk menggambarkan kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang terdapat dalam implementasi rancangan proyek transformasi kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 6 Bintan, Provinsi Kepulauan Riau.

Tabel 38. Matrik SWOT Kegiatan Proyek Transformasi

Kategori	Deskripsi
Strengths	Dukungan guru, jumlah siswa memadai, wali siswa dan komite sekolah, lingkungan yang luas (2 hektar)
Weaknesses	Keterbatasan sumber daya sarana prasarana dalam budaya bersih, belum ada program khusus dalam meningkatkan budaya bersih
Opportunities	Kebijakan Pembelajaran Mendalam, dukungan Dinas Pendidikan,
Threats	Keterbatasan waktu, fluktuasi semangat guru dan tim pelaksana yang dapat memengaruhi konsistensi program

5. Skema Kegiatan

Tabel 39. Skema Kegiatan Proyek Transformasi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Fase	Bulan	Kegiatan	Mitra	Hasil
Persiapan	1-2	Pembentukan Tim Bank Sampah	Guru dan tendik, siswa	Dukungan guru dan tendik terbentuk dalam tim kerja
		Sosialisasi Proyek	Dinas Pendidikan, Komite Sekolah	Dukungan stakeholders terbentuk
		Penyediaan sarana dan prasarana	Tim Manajemen sekolah	Tersedia alat dan sarana pembentukan Bank sampah
Implementasi	3-5	Pelaksanaan kegiatan SINABUNGAH (Satu hari menabung sampah), memilah sampah	Tim Bank sampah, siswa, guru, UMKM pengumpul karya siswa.	Setiap siswa menabung sampah di satu hari dalam setiap pekan.
		Kolaborasi monitoring setiap bulan mengukur pengurangan volume sampah	Tim bank sampah, tim manajemen, siswa.	Setiap siswa membuat karya daur ulang dari sampah anorganik bernilai jual.
Refleksi dan Pemantapan		Persiapan pameran hasil karya, dan menjual hasil karya.	Tim bank sampah, siswa, tim manajemen.	Setiap kelas mempersiapkan hasil karya yang akan di pamerkan dan dijual
	6	Evaluasi proyek	Guru, Tim Bank sampah, Tim manajemen, siswa	Evaluasi volume sampah plastik yang berkurang, survei kepuasan, indikator keberhasilan terukur
		Laporan Praktik Baik	MGMP SMP/MTs, IPA	Dokumentasi untuk replikasi

	MKKS SMP Kab. Bintan.	
Perencanaan Keberlanjutan	Komite Sekolah, Dinas Pendidikan, DLH, Kec. Teluk Bintan, UMKM.	Pembuatan SK, regenerasi tim bank sampah, program wajib ekstrakurikuler dan kokurikuler.

F. Instrumen Survei

- Survei siswa dilakukan untuk mengukur (1) Sejauh mana siswa terlibat dalam kegiatan satu hari menabung sampah (SINABUNGPAH) di sekolah? (2) Apakah guru memberikan dukungan dan fasilitas yang memadai bagi anda dalam mengikuti kegiatan menabung sampah?
- Survei guru dilakukan untuk mengukur (1) Apakah kegiatan SINABUNGPAH (Satu hari menabung sampah) berperan dalam menyadarkan dan meningkatkan budaya bersih siswa? (2) Apa saja tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan kegiatan SINABUNGPAH (satu hari menabung sampah) di sekolah?

G. Desain Program Proyek

Durasi terdiri dari 2 x 40 menit, dilaksanakan setiap minggu pada hari Jumat. Agenda terdiri dari 3 menit untuk kegiatan pembukaan dan pengkondisian kegiatan, 35 menit untuk kegiatan menabung dan memilah sampah, serta membuat karya dan 2 menit untuk kegiatan penutupan SINABUNGPAH.

3.5 Transformasi Manajemen Pembentukan Karakter Religius Siswa

Transformasi Manajemen Pembentukan Karakter Religius Siswa Melalui Pembiasaan JUMADI (Jumat Madani) di SD Negeri 003 Bintan Timur

Meniyarni, S. Pd.I

SD Negeri 003 Bintan Timur, Provinsi Kepulauan Riau

A. Latar Belakang Proyek

SD Negeri 003 Bintan Timur, yang terletak di Jl. Trikora, Kijang Kota, Kabupaten Bintan, Provinsi Kepulauan Riau, merupakan salah satu lembaga pendidikan dasar yang memiliki peran penting dalam membentuk karakter religious anak bangsa khususnya di SD Negeri 003 Bintan Timur. Dengan lingkungan yang luas dan nyaman, sekolah ini menyediakan fasilitas yang memadai untuk menunjang proses belajar mengajar. Dengan visi "*Mewujudkan sekolah sehat yang unggul*