



**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH
DALAM MENINGKATKAN PRESTASI KEPRAMUKAAN
DI SDN BRINGIN 01 KOTA SEMARANG**

TESIS

**Disusun Oleh :
ARIFANA
NPM. 23510032**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN
PASCASARJANA
UNIVERSITAS PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA
SEMARANG
2025**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing I dan Pembimbing II dari mahasiswa Program Pascasarjana
Universitas Persatuan Guru Republik Indonesia Semarang,

Nama : Arifana
NPM : 23510032
Program Studi : Manajemen Pendidikan
Judul Tesis : Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah
Dalam Meningkatkan Prestasi Kepramukaan
di SDN Bringin 01 Kota Semarang

Menyatakan bahwa tesis yang dibuat oleh mahasiswa tersebut di atas telah selesai
dan siap di sidangkan

Semarang, Maret 2025

Pembimbing I



Dr. Bunyamin, M.Pd.
NPP: 12011700084

Pembimbing II



Dr. Rasiman, M.Pd.
NPP: 215601575

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN TESIS

Tesis berjudul “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Prestasi Kepramukaan di SDN Bringin 01 Kota Semarang” yang ditulis oleh Arifana telah dipertahankan dihadapan Sidang Panitia Ujian Tesis Program Studi Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Persatuan Guru Republik Indonesia Semarang.

Pada hari : Senin

Tanggal : 14 April 2025

Ketua

Prof. Dr. Hartono, M.Hum
NPP: 936501103



Sekretaris

Dr. Nurkolis, M.M
NPP: 116701341

1. Dr. Bunyamin, M.Pd.
NPP. 12011700084

(.....)

2. Dr. Rasiman. M.Pd
NPP: 215601575

(.....)

3. Dr. Soedjono M, Si
NPP: 206101556

(.....)

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Arifana

NPM : 23510032

Program Studi : Manajemen Pendidikan

Judul Tesis : Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Dalam Meningkatkan Prestasi Kepramukaan
di SDN Bringin 01 Kota Semarang

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri. Saya bertanggung jawab terhadap tesis baik secara moral, akademik, maupun hukum dengan segala akibatnya.

Apabila dikemudian hari terbukti tesis ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Semarang, Maret 2025

Yang membuat pernyataan,



Arifana

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Perjuangan adalah jalan panjang yang ditempuh dengan tekad, dan ikhtiar adalah kunci yang membuka pintu keberhasilan” (Peneliti)

Persembahan:

Tesis ini saya persembahkan kepada:

1. Program Pascasarjana Universitas PGRI Semarang
2. Sekolah Dasar Negeri Bringin 01 Kota Semarang

ABSTRAK

Arifana, 2025. “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Prestasi Kepramukaan di SDN Bringin 01 Kota Semarang”. Tesis. Pembimbing I Dr. Bunyamin, M.Pd, dan Pembimbing II Dr. Rasiman, M.Pd.

Dalam bidang pendidikan, kepala sekolah memiliki peran strategis sebagai pemimpin yang memotivasi, menginspirasi, dan memberdayakan guru serta siswa untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Kegiatan ekstrakurikuler, khususnya pramuka, memberikan kontribusi besar dalam pembentukan karakter dan perilaku siswa. Melalui kegiatan pramuka, siswa tidak hanya dilatih keterampilan praktis tetapi juga ditanamkan nilai-nilai seperti kepemimpinan, kerja sama, dan tanggung jawab.

SDN Bringin 01 di Kota Semarang menunjukkan optimisme dan konsistensi dalam komitmennya untuk mengembangkan kegiatan pramuka sebagai bagian dari upaya sekolah meningkatkan prestasi pramuka. Namun, tantangan yang dihadapi adalah bagaimana kepala sekolah dapat menerapkan kepemimpinan transformasional secara efektif untuk meningkatkan prestasi pramuka siswa. Tantangan ini sangat relevan mengingat peran sentral kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan yang kondusif untuk mengembangkan potensi dan minat siswa.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Dengan pendekatan ini, penelitian bertujuan untuk mengeksplorasi secara mendalam penerapan kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah di SDN Bringin 01 Kota Semarang dalam meningkatkan prestasi pramuka. Penelitian ini juga menganalisis dinamika kepemimpinan kepala sekolah, termasuk interaksi dengan berbagai pihak seperti komite sekolah, guru, pelatih pramuka, dan siswa. Selain itu, penelitian ini mengkaji bagaimana interaksi tersebut memengaruhi keberhasilan kegiatan pramuka di sekolah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah berhasil menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional secara efektif, termasuk menjadi teladan, memberikan motivasi, komunikasi yang efektif, serta pengambilan keputusan yang bijaksana. Pendekatan kepemimpinan ini terbukti meningkatkan motivasi, dedikasi, kolaborasi, dan kompetensi guru dalam mendukung prestasi pramuka. Selain itu, terdapat peningkatan signifikan dalam partisipasi siswa pada kegiatan pramuka yang tercermin dari pencapaian prestasi yang lebih baik di tingkat kecamatan maupun kota.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Transformasional, Kepala Sekolah, Prestasi Kepramukaan.*

ABSTRACT

Arifana, 2025. "The Implementation of The Principal's Transformational Leadership in Improving Scouting Achievements at SDN Bringin 01 Semarang City". Thesis. Supervisor I Dr. Bunyamin, M.Pd, and Advisor II Dr. Rasiman, M.Pd.

In the context of education, school principals play a strategic role as leaders who inspire, motivate, and empower teachers and students to enhance the quality of learning and extracurricular activities. One of the extracurricular activities that significantly contributes to character building is scouting. Through scouting, students are not only trained in practical skills but also instilled with values such as leadership, cooperation, and responsibility. SDN Bringin 01 in Semarang City has demonstrated a strong commitment to developing scouting activities as part of its efforts to improve students' non-academic achievements.

However, the challenge lies in how the principal can effectively implement transformational leadership to boost students' scouting achievements. This issue becomes relevant given the principal's central role in creating a conducive environment for student potential development.

This study employs a qualitative approach with data collection techniques including interviews, observations, and documentation. By using this approach, the research aims to deeply explore the implementation of transformational leadership by the principal at SDN Bringin 01 in enhancing scouting achievements. It seeks to examine leadership processes, interactions between the principal and stakeholders such as school committees, teachers, scoutmasters, and students, as well as their impact on the success of scouting activities.

The findings reveal that the principal effectively applies transformational leadership principles, including role modeling, motivation, effective communication, and sound decision-making. This leadership approach has proven to enhance motivation, dedication, collaboration, and teacher competence in improving scouting achievements. Additionally, there has been a significant increase in student participation in scouting activities, reflected in improved achievements at both sub-district and city levels.

Keywords: Transformational Leadership, School Principal, Scouting Achievements.

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah Yang Maha Esa atas kasih karuniaNya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Prestasi Kepramukaan di SDN Bringin 01 Kota Semarang” semoga bermanfaat. terselesainya penulisan ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penulisan. Ucapan terima kasih ini disampaikan kepada:

1. Dr. Sri Suciati., M. Hum, Rektor Universitas PGRI Semarang, yang telah memberi berbagai sarana dan fasilitas dalam menyelesaikan studi di Universitas PGRI Semarang.
2. Prof. Dr. Harjito, M.Hum, Direktur Pascasarjana Universitas PGRI Semarang yang telah memberikan kemudahan dalam pelaksanaan kegiatan perkuliahan.
3. Dr. Nurkolis, M.M, Ketua Program Studi Pascasarjana Manajemen Pendidikan Universitas PGRI Semarang yang telah memberikan kemudahan dalam pelaksanaan kegiatan perkuliahan dan pembimbingan tesis.
4. Dr. Bunyamin, M.Pd selaku dosen pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan dalam penyusunan tesis ini
5. Dr. Rasiman, M.Pd selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktunya membimbing, memberi kritik, saran dan koreksinya dalam penulisan tesis ini.
6. Segenap Dosen dan Staff Program Studi Manajemen Pendidikan Pascasarjana UPGRIS yang telah banyak memberikan bimbingan, arahan serta dukungan demi terselesaikannya penyusunan tesis ini.
7. Hasan Rifai, S.PdI, M.Pd selaku Kepala SDN Bringin 01 Kota Semarang yang telah mengizinkan dan bersedia memberi informasi-informasi terkait rumusan masalah penelitian yang diangkat dalam penyusunan tesis ini.
8. Segenap Guru dan Staff SDN Bringin 01 Kota Semarang yang telah banyak memberikan bantuan, dukungan dan kesediaannya dalam memberi informasi-informasi terkait rumusan masalah penelitian yang diangkat dalam penyusunan tesis ini.

9. Teman-teman seperjuangan yang telah banyak memberi dukungan dalam penyusunan dan penyelesaian tesis ini.

Atas segala bantuan, motivasi dan dukungan semua pihak, peneliti tidak mampu membalas yang sebanding. Peneliti hanya berdo'a dan berharap, semoga Allah SWT mencatat sebagai amal shaleh dan membalasnya dengan balasan baik dan berlipat ganda. Aamiin.

Semarang, Maret 2025

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Konteks Penelitian.....	1
B. Fokus Penelitian.....	9
C. Rumusan Masalah.....	10
D. Tujuan Penelitian.....	10
E. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah.....	13
1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah.....	13
2. Dimensi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah.....	14
B. Prestasi Kepramukaan.....	17
1. Pengertian Kepramukaan.....	17
2. Pengertian Prestasi Kepramukaan.....	18

3. Kegiatan Prestasi Kepramukaan.....	20
C. Penelitian Yang Relevan.	22
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	25
B. Tempat dan Waktu (Seting) Penelitian.	25
C. Desain Langkah Penelitian.	26
D. Instrumen Penelitian.....	35
E. Teknik Pengumpulan Data.....	36
F. Uji Keabsahan.	40
G. Teknik Analisis Data.	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	45
B. Temuan Penelitian.....	97
C. Pembahasan.....	99
BAB V SIMPULAN, SARAN, DAN IMPLIKASI	
A. Simpulan.....	103
B. Saran.	104
C. Implikasi.	105
DAFTAR PUSTAKA.....	107
LAMPIRAN	111

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Laporan Rapor Pendidikan	5
1.2 Data prestasi	6
3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian.....	27
3.2 Informan Penelitian	37
3.3 Kisi-Kisi Observasi.	39
3.4 Kisi-Kisi Dokumentasi.	40

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 3.1. Desain Penelitian.....	27
Gambar 4.4 Kegiatan Monitoring Kepala Sekolah	96

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1 Kegiatan Wawancara	112
Lampiran II Pedoman Wawancara.....	114
Lampiran III Lembar Observasi	122
Lampiran 1V Studi Dokumentasi	123
Lampiran V Deskripsi Hasil Dokumentasi	124
Lampiran VI Hasil Observasi.....	158
Lampiran VII Dokumentasi.....	195

Lampiran 8

1. Foto workshop kepramukaan
 2. Foto prestasi kepramukaan
 3. Foto persiapan lomba kepramukaan
 4. Foto Rapat Mugus dan pelantikan pengurus Gudep
 5. Foto Rapat dengan Komite dan Paguyuban Ortu
 6. Piagam kejuaraan kepramukaan
 7. SK Pembagian Tugas Tambahan Guru
 8. visi dan misi kepramukaan
 9. Program Kerja Gudep
 10. SK Kepramukaan
- Struktur organisasi kepramukaan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian (Latar Belakang Masalah)

Pendidikan merupakan persoalan yang penting bagi kemajuan suatu bangsa. Dalam hal ini sekolah merupakan lembaga pendidikan yang berfungsi sebagai tempat terjadinya proses pembelajaran yang diusahakan dengan sengaja untuk mengembangkan kepribadian dan segenap potensi siswa sehingga mereka dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan tujuan pendidikan nasional.

Sesuai dengan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 pada Bab I pasal 1 disebutkan bahwa “Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara”.

Tujuan dari pendidikan di Indonesia adalah diharapkan dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas, memiliki kemampuan dalam keilmuan dan keimanan. Sebagaimana terdapat dalam Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada Bab I pasal 3 menyatakan bahwa: “Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat

dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berahlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab” (Depdiknas, 2004). Hal ini dapat disimpulkan bahwa inti sari dari tujuan pendidikan nasional tersebut adalah pada berkembangnya potensi peserta didik.

Pengembangan potensi peserta didik yang dimaksud dalam tujuan pendidikan nasional dapat diwujudkan melalui pendidikan kepramukaan. Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2010 menyatakan bahwa Pendidikan Kepramukaan adalah proses pembentukan kepribadian, kecakapan hidup, dan akhlak mulia pramuka melalui penghayatan dan pengamalan nilai nilai kepramukaan. Sedangkan kepramukaan adalah segala aspek yang berkaitan dengan pramuka. Pengertian kepramukaan ini sama persis dengan pengertian kepramukaan menurut Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 63 Tahun 2014 pasal 1 bahwa kepramukaan adalah segala aspek yang berkaitan dengan pramuka.

Selanjutnya, Powell mengemukakan bahwa kepramukaan yaitu suatu ilmu yang harus dipelajari dengan tekun, bukan pula merupakan kumpulan ajaran-ajaran dan naskah-naskah dari suatu buku melainkan suatu kegiatan yang dilakukan diluar jam atau di alam terbuka (Boyman, 2013: 03).

Senada dengan pendapat Powell tersebut, Nasrudin (2018:1)

menjelaskan bahwa kepramukaan adalah segala bentuk kegiatan dan lain sebagainya yang berhubungan dengan pramuka. Kegiatan yang dimaksud adalah kegiatan-kegiatan yang menarik dan mengandung nilai-nilai pendidikan. Sedangkan menurut Afdal dkk (2019: 68) menjelaskan bahwa kepramukaan adalah proses pendidikan di luar sekolah dan keluarga yang dilaksanakan dalam bentuk kegiatan menarik dan menyenangkan bagi anak muda.

Lebih lanjut Sudrajat (2016) menjelaskan bahwa kepramukaan adalah metode pendidikan yang menggunakan pendekatan praktis melalui kegiatan luar ruangan, permainan, dan tantangan fisik untuk menanamkan nilai-nilai moral, kemandirian, dan kepemimpinan kepada anak-anak dan remaja.

Untuk mencerminkan keberhasilan program dan tujuan pendidikan kepramukaan dalam membentuk generasi muda yang berkarakter, mandiri, dan berkompeten di suatu satuan pendidikan khususnya di SDN Bringin 01, diperlukan sebuah prestasi kepramukaan yang berfungsi sebagai tolok ukur untuk menilai sejauh mana tujuan kepramukaan tercapai, seperti pembentukan karakter, peningkatan keterampilan, dan pengembangan jiwa kepemimpinan.

Menurut Widarso dan Suharti (2017) prestasi kepramukaan adalah pencapaian yang diperoleh melalui partisipasi aktif dalam kegiatan kepramukaan, yang mencakup keterampilan praktis, kepemimpinan, dan kontribusi sosial. Prestasi ini diukur berdasarkan indikator-indikator seperti tingkat keaktifan, penghargaan yang diperoleh, dan perubahan perilaku

positif. Sedangkan menurut Sudrajat (2016) prestasi kepramukaan adalah hasil nyata dari keberhasilan individu atau kelompok dalam memenuhi tujuan utama kepramukaan, yaitu membentuk generasi muda yang tangguh, mandiri, dan berbudi pekerti luhur.

Selaras dengan pendapat para ahli diatas, Suwarno (2008), berpendapat bahwa prestasi kepramukaan adalah pencapaian yang diraih oleh seorang anggota Pramuka sebagai hasil dari proses pembinaan yang terstruktur dalam kegiatan kepramukaan. Prestasi ini mencerminkan kemampuan peserta dalam mempraktikkan nilai-nilai moral, keterampilan, dan jiwa kepemimpinan sesuai dengan tujuan kepramukaan.

Berdasarkan laporan rapor pendidikan di SDN Bringin 01 Kota Semarang, yang terletak di Jalan Gondoriyo RT 3 /RW 4 Kelurahan Bringin, Kecamatan Ngaliyan, Kota Semarang, Provinsi Jawa Tengah, dari tahun 2022 hingga 2024 untuk indikator yang berkaitan dengan bidang bakat dan minat siswa, yaitu indikator kemampuan literasi (A1), kemampuan Numerasi (A2), Profil Pelajar Pancasila (A3), kepemimpinan Instruksional (D3), dan partisipasi warga sekolah (E1) menunjukkan perubahan skor yang terus meningkat. Adapun laporan rapor pendidikan tersebut tahun 2022, 2023 dan 2024 SDN Bringin 01 Kota Semarang adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Laporan Rapor Pendidikan Tahun 2022, 2023 dan 2024 SDN Bringin 01 Kota Semarang

No. Indikator	Indikator	Capaian Skor		
		2022	2023	2024
A.1	Kemampuan Literasi	53,33	74,07	85,71
A.2	Kemampuan Numerasi	26,67	59,25	64,29
A.3.1	Beriman, bertaqwa kpd Allah SWT serta berakhlak Mulia	51,61	52,13	81,91
A.3.2	Gotong Royong	60,28	52,82	71,84
A.3.3	Kreativitas	51,14	50,43	56,76
A.3.4	Bernalar Kritis	54,87	50,51	54,32
A.3.5	Berkebinekaan Global	52,57	59,48	67,67
A.3.6	Kemandirian	45,78	47,98	63,34
E.1	Partisipasi warga satuan Pendidikan	72,78	87,39	84,71
E.1.1	Partisipasi orang tua	71,84	80,04	82,76
E.1.2	Partisipasi peserta didik	73,69	94,75	86,65

Sumber: Rapor Mutu Pendidikan Kementerian dan Kebudayaan Indonesia.

(<https://raporpendidikan.kemdikbud.go.id/login>)

Hasil rapor mutu pendidikan pada tabel 1.1, dari tahun 2022 sampai tahun 2024 juga signifikan dengan adanya peningkatan prestasi kepramukaan berdasarkan data dari SDN Bringin 01 Kota Semarang. Adapun prestasi SDN Bringin 01 Kota Semarang di bidang kepramukaan dari tahun 2022 hingga tahun 2024 adalah sebagaimana dalam tabel berikut ini:

Tabel 1.2 Data Prestasi Kepramukaan SDN Bringin 01 Kota Semarang Tahun 2022-2024

No	Prestasi	Tingkat			Juara	Penyelenggara	Thn
		Kecamatan	Kota	Nasional			
1	Pesta Siaga	v			3	Kwarran Ngaliyan	2022
2	Hasta Karya (LT II)	v			2	Kwarran Ngaliyan	2022
3	Pioneering Pi (LT II)	v			2	Kwarran Ngaliyan	2022
4	Hasta Karya Pa (LT II)	v			2	Kwarran Ngaliyan	2022
5	PUK Pa (LT II)	v			2	Kwarran Ngaliyan	2022
6	Pesta Siaga	v			3	Kwarran Ngaliyan	2023
7	Lomba Gudep Mantap	v			2	Kwarran Ngaliyan	2024
8	Eagle Scout Award		v		1	Kwarcab Kota Smg	2024
Jumlah		7	1	0			

Sumber: SDN Bringin 01 Kota Semarang.

Berdasarkan tabel 1.2, data prestasi kepramukaan tahun 2022 sampai dengan tahun 2024 di SDN Bringin 01 Kota Semarang diatas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kepramukaan di SDN Bringin 01 cenderung eksis menorehkan prestasi dan membanggakan SDN Bringin 01 Kota Semarang.

Penyelenggaraan pendidikan kepramukaan yang mampu membuahkkan prestasi kepramukaan, sangat bergantung pada kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dan sesuai, yang dapat meningkatkan kemampuan siswa serta menyalurkan bakat dan minat siswa. Hal ini sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor

63 Tahun 2014 pasal 1 bahwa Pengelolaan Pendidikan Kepramukaan sebagai kegiatan ekstrakurikuler wajib pada satuan pendidikan dasar dan menengah merupakan tanggung jawab kepala sekolah dengan pelaksana pembina pramuka.

Dalam proses menuju ke arah kesuksesan tersebut, tentunya tak lepas dari bagaimana kepemimpinan Kepala Sekolah dalam mengarahkan dan menggerakkan orang-orang yang dipimpinnya. Menurut Hendrawati dan Prasjo (2015: 143), gaya kepemimpinan kepala sekolah akan menentukan sejauh mana keefektifan kepemimpinan, karena seorang pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang tepat akan dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai. Kemampuan pemimpin untuk mengarahkan dan menggerakkan orang-orang yang dipimpin agar mengikuti kemampuannya tergantung pada gaya kepemimpinan dari pemimpin tersebut.

Menurut Iqbal (2021), salah satu model kepemimpinan pendidikan yang diprediksi mampu mendorong terciptanya efektifitas institusi pendidikan adalah kepemimpinan *transformasional*. Jenis kepemimpinan ini menggambarkan adanya tingkat kemampuan pemimpin untuk mengubah mentalitas dan perilaku pengikut menjadi lebih baik dengan cara menunjukkan dan mendorong mereka untuk melakukan sesuatu yang kelihatan mustahil. Konsep kepemimpinan ini menawarkan perspektif perubahan pada keseluruhan institusi pendidikan, sehingga pengikut menyadari eksistensinya untuk membangun institusi yang siap menyongsong perubahan bahkan menciptakan perubahan.

Menurut Burns (1978), kepemimpinan *transformasional* adalah gaya kepemimpinan yang mampu memberikan motivasi dan inspirasi kepada pengikut untuk mencapai tingkat pencapaian yang lebih tinggi, mendorong perubahan positif dalam individu dan organisasi melalui pengaruh moral yang kuat dan pemberdayaan.

Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2009), kepemimpinan *transformational* adalah pemimpin menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan yang lebih besar dari diri mereka sendiri.

Demikian juga menurut Sadler (Wuradji, 2009: 48), kepemimpinan *transformasional* adalah proses mengikutsertakan komitmen para karyawan dalam konteks penghayatan atau berbagi nilai-nilai bersama dan visi bersama dalam organisasi.

Lebih lanjut, O'Leary dalam Pradana & Martha berpendapat bahwa Kepemimpinan *Transformasional* adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang manajer bila dia ingin suatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja melampaui status quo organisasi mencapai serangkaian sasaran organisasi yang sepenuhnya baru (Pradana & Martha: 2013).

Selaras dengan pendapat para ahli diatas, Danim (2012:62) berpendapat bahwa kepemimpinan *transformasional* adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam bekerja dengan dan/atau melalui orang lain untuk mentransformasikan, secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini untuk mengkaji lebih dalam tentang bagaimana “Kepemimpinan *Transformasional* Kepala Sekolah Dalam Prestasi Kepramukaan di SDN Bringin 01 Kota Semarang.”

B. Fokus Penelitian

Penelitian ini berfokus pada Kepemimpinan *Transformasional* Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Prestasi Kepramukaan di SDN Bringin 01 Kota Semarang dengan sub fokus sebagai berikut:

1. Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*): Menganalisis bagaimana kepala sekolah berperan sebagai teladan dan sumber inspirasi bagi siswa dan anggota pramuka.
2. Motivasi Inspiratif (*Inspirational Motivation*): Meneliti cara kepala sekolah memotivasi siswa untuk berpartisipasi aktif dalam prestasi kepramukaan dan mencapai tujuan bersama.
3. Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*): Mengkaji bagaimana kepala sekolah mendorong kreativitas dan inovasi di kalangan siswa melalui program prestasi kepramukaan.
4. Pertimbangan Individual (*Individualized Consideration*): Menilai pendekatan kepala sekolah dalam memperhatikan kebutuhan dan potensi masing-masing siswa dalam prestasi kepramukaan.

Dengan demikian, fokus penelitian ini dapat membantu menjelaskan berbagai dimensi dari kepemimpinan *transformasional* dan dampaknya terhadap prestasi kepramukaan di SDN Bringin 01 Kota Semarang.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada fokus penelitian dan batasan atau ruang lingkup penelitian di atas, dirumuskan dalam bentuk pertanyaan yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh ideal kepemimpinan *transformatif* kepala sekolah dalam meningkatkan prestasi kepramukaan di SDN Bringin 01 Kota Semarang?
2. Bagaimana motivasi inspiratif kepemimpinan *transformatif* kepala sekolah dalam meningkatkan prestasi kepramukaan di SDN Bringin 01 Kota Semarang?
3. Bagaimana stimulasi intelektual kepemimpinan *transformatif* kepala sekolah dalam meningkatkan prestasi kepramukaan di SDN Bringin 01 Kota Semarang?
4. Bagaimana pertimbangan individual kepemimpinan *transformatif* kepala sekolah dalam meningkatkan prestasi kepramukaan di SDN Bringin 01 Kota Semarang?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari adanya penelitian ini adalah:

1. Mengetahui bagaimana pengaruh ideal kepemimpinan *transformatif* kepala sekolah dalam meningkatkan prestasi kepramukaan di SDN Bringin 01 Kota Semarang.
2. Mengetahui bagaimana motivasi inspiratif kepemimpinan *transformatif* kepala sekolah dalam meningkatkan prestasi

kepramukaan di SDN Bringin 01 Kota Semarang.

3. Mengetahui bagaimana stimulasi intelektual kepemimpinan *transformatif* kepala sekolah dalam meningkatkan prestasi kepramukaan di SDN Bringin 01 Kota Semarang.
4. Mengetahui bagaimana pertimbangan individual kepemimpinan *transformatif* kepala sekolah dalam meningkatkan prestasi kepramukaan di SDN Bringin 01 Kota Semarang.

Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah untuk memahami secara lebih mendalam bagaimana kepemimpinan *transformatif* kepala sekolah dalam meningkatkan prestasi kepramukaan di SDN Bringin 01 Kota Semarang.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat teoritis maupun manfaat praktis yang bisa diperoleh dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan khasanah pengetahuan manajemen pendidikan melalui kepemimpinan *transformatif* kepala sekolah dalam meningkatkan prestasi kepramukaan di SDN Bringin 01 Kota Semarang.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Kepala Sekolah dan guru:

1. Sebagai bahan intorpeksi diri dan motivasi untuk terus meningkatkan prestasi kepramukaan secara berkelanjutan.

2. Sebagai acuan dalam meningkatkan prestasi kepramukaan.
 3. Sebagai bahan strategi yang efektif untuk meningkatkan prestasi kepramukaan melalui kepemimpinan *transformasional*.
- b. Bagi Sekolah:
1. Sebagai dasar perencanaan dan pelaksanaan program peningkatan prestasi kepramukaan siswa.
 2. Sebagai bahan evaluasi mengenai peningkatan prestasi kepramukaan ke depannya.
 3. Sebagai dasar penentuan kebijakan tentang kegiatan peningkatan prestasi kepramukaan.
- c. Bagi Dinas Pendidikan:
1. Dapat memberikan contoh nyata tentang bagaimana kepemimpinan *transformasional* dapat diterapkan di sekolah, sehingga dapat menjadi acuan bagi sekolah lainnya dalam meningkatkan prestasi kepramukaan.
 2. Sebagai dasar penentuan kebijakan tentang pembinaan kepala sekolah terkait peningkatan prestasi kepramukaan.
 3. Sebagai dasar koordinasi dalam bekerjasama dengan kepala sekolah dalam rangka meningkatkan prestasi kepramukaan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis yang signifikan dalam bidang pendidikan, terutama dalam meningkatkan prestasi kepramukaan melalui kepemimpinan *transformasional* kepala sekolah.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kepemimpinan *Transformasional* Kepala Sekolah

1. Pengertian Kepemimpinan *Transformasional* Kepala Sekolah

Menurut Bass (Yukl, 2010:313), kepemimpinan *transformasional* adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka.

Menurut Danim (2004:54), kepemimpinan *transformasional* adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam bekerja dengan dan/atau melalui orang lain untuk mentransformasikan, secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan.

Sedangkan Menurut Suriagiri (2022: 55-67), kepemimpinan *transformasional* adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada perubahan dan peningkatan kesadaran serta motivasi individu untuk mencapai tujuan organisasi melalui pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual.

Selanjutnya, menurut Suwatno (2019), kepemimpinan *transformasional* adalah tipe kepemimpinan yang mempengaruhi

pegawai sehingga mereka merasa percaya diri, bangga, loyal, dan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan.

Lebih lanjut O'Leary (Pradana, 2013:3) berpendapat bahwa Kepemimpinan *Transformasional* adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang manajer bila dia ingin suatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja melampaui status quo organisasi mencapai serangkaian sasaran organisasi yang sepenuhnya baru.

Berdasarkan pendapat seluruh ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan *transformasional* kepala sekolah adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada perubahan positif, inovasi, dan peningkatan komitmen seluruh komunitas sekolah untuk mencapai tujuan bersama. Kepala sekolah dengan kepemimpinan *transformasional* mampu menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan guru serta siswa untuk mencapai standar yang lebih tinggi dalam pendidikan.

2. Dimensi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Bass dan Avolio (Supriyanto & Troena, 2012:696), sebagai pelopor teori kepemimpinan *transformasional*, mengidentifikasi empat dimensi utama (*Four I's*) dari kepemimpinan *transformasional*, yaitu:

a) *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal/Kharsima)

Pemimpin *transformational* memberikan contoh dan bertindak sebagai role model dalam perilaku, sikap, maupun komitmen bagi bawahannya. Ia sangat memperhatikan kebutuhan bawahannya, menanggung risiko bersama, tidak mempergunakan kekuasaannya untuk kepentingan pribadi, memberi visi dan sense of mission, dan menanamkan rasa bangga pada bawahannya. Melalui pengaruh seperti itu, para bawahan akan menaruh respek, rasa kagum, dan percaya pada pemimpinnya, sehingga mereka berkeinginan untuk melakukan hal yang sama sebagaimana dilakukan sang pemimpin. Hal ini sangat besar manfaatnya dalam hal adaptasi terhadap perubahan, terutama yang bersifat radikal dan fundamental.

b) *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspiratif)

Pemimpin *transformational* memotivasi dan menginspirasi bawahannya dengan jalan mengkomunikasikan ekspektasi tinggi secara jelas, menggunakan berbagai simbol untuk memfokuskan usaha atau tindakan, dan mengekspresikan tujuan penting dengan cara cara sederhana..

c) *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual)

Pemimpin *transformational* berupaya menciptakan iklim yang kondusif bagi berkembangnya inovasi dan kreativitas. Perbedaan pendapat dipandang sebagai hal yang lumrah terjadi. Pemimpin mendorong para bawahan untuk memunculkan "ide-ide baru dan

solusi kreatif atas masalah yang dihadapi. Untuk itu bawahan dilibatkan dalam proses perumusan masalah dan pencarian solusi.

d) *Individualized Consideration* (Perhatian Individual)

Pemimpin *transformatif* memberikan perhatian khusus terhadap setiap kebutuhan individual untuk berprestasi dan berkembang, dengan jalan bertindak sebagai pelatih (coach) atau penasehat (mentor). Melalui interaksi personal, diharapkan prestasi para karyawan dapat semakin meningkat.

Lebih lanjut, Leithwood dan Jantzi (1999) mengembangkan model kepemimpinan *transformatif* dalam konteks pendidikan, khususnya kepala sekolah. Dimensi yang diidentifikasi adalah:

a) *Developing a Shared Vision* (Mengembangkan Visi Bersama)

Kepala sekolah merumuskan visi dan misi yang jelas untuk sekolah.

b) *Building Collaborative Culture* (Membangun Budaya Kolaboratif)

Kepala sekolah mempromosikan kerja sama dan kolaborasi.

c) *Providing Individual Support* (Memberikan Dukungan Individual)

Memahami kebutuhan individu dan memberikan perhatian personal.

d) *Modeling Best Practices* (Menjadi Teladan Praktik Terbaik)

Kepala sekolah bertindak sebagai panutan yang baik.

Berdasarkan pendapat dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa dimensi utama kepemimpinan transformasional mencakup pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspiratif (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan perhatian individual (*individualized*

consideration). Indikator-indikatornya menekankan pada pemberdayaan individu, kolaborasi, inovasi, dan pengembangan visi yang jelas. Implementasi gaya ini sangat penting dalam konteks kepala sekolah untuk mencapai keberhasilan pendidikan.

B. Prestasi Kepramukaan

1. Pengertian Kepramukaan

Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2010 menyatakan bahwa Pendidikan Kepramukaan adalah proses pembentukan kepribadian, kecakapan hidup, dan akhlak mulia pramuka melalui penghayatan dan pengamalan nilai-nilai kepramukaan. Sedangkan kepramukaan adalah segala aspek yang berkaitan dengan pramuka. Pengertian kepramukaan ini sama persis dengan pengertian kepramukaan menurut Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 63 Tahun 2014 pasal 1 bahwa kepramukaan adalah segala aspek yang berkaitan dengan pramuka.

Selanjutnya, Powell mengemukakan bahwa kepramukaan yaitu suatu ilmu yang harus dipelajari dengan tekun, bukan pula merupakan kumpulan ajaran-ajaran dan naskah-naskah dari suatu buku melainkan suatu kegiatan yang dilakukan diluar jam atau di alam terbuka (Sunardi, 2013: 03).

Senada dengan pendapat Powell tersebut, Nasrudin (2018:1) menjelaskan bahwa kepramukaan adalah segala bentuk kegiatan dan lain sebagainya yang berhubungan dengan pramuka. Kegiatan yang dimaksud adalah kegiatan-kegiatan yang menarik dan mengandung nilai-nilai pendidikan. Sedangkan

menurut Afdal dkk (2019: 68) kepramukaan adalah proses pendidikan di luar sekolah dan keluarga yang dilaksanakan dalam bentuk kegiatan menarik dan menyenangkan bagi anak muda.

Lebih lanjut Sudrajat (2016) menjelaskan bahwa kepramukaan adalah metode pendidikan yang menggunakan pendekatan praktis melalui kegiatan luar ruangan, permainan, dan tantangan fisik untuk menanamkan nilai-nilai moral, kemandirian, dan kepemimpinan kepada anak-anak dan remaja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepramukaan adalah sebuah sistem pendidikan *non formal* yang dirancang untuk membentuk karakter, keterampilan, dan kepemimpinan generasi muda. Kegiatan kepramukaan menggunakan metode pembelajaran aktif yang berfokus pada pengalaman langsung, dengan nilai-nilai utama yang terkandung dalam Tri Satya dan Dasa Dharma.

2. Pengertian Prestasi Kepramukaan

Menurut Suhardjono (2009), prestasi kepramukaan adalah hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok pramuka sebagai hasil dari upaya, keterampilan, dan dedikasi dalam melaksanakan kegiatan kepramukaan. Prestasi ini mencakup keberhasilan dalam kompetisi, pelaksanaan proyek, dan pengembangan nilai-nilai moral.

Menurut Widarso dan Suharti (2017) prestasi kepramukaan adalah pencapaian yang diperoleh melalui partisipasi aktif dalam kegiatan kepramukaan, yang mencakup keterampilan praktis, kepemimpinan, dan

kontribusi sosial. Prestasi ini diukur berdasarkan indikator-indikator seperti tingkat keaktifan, penghargaan yang diperoleh, dan perubahan perilaku positif.

Sedangkan menurut Sudrajat (2016) prestasi kepramukaan adalah hasil nyata dari keberhasilan individu atau kelompok dalam memenuhi tujuan utama kepramukaan, yaitu membentuk generasi muda yang tangguh, mandiri, dan berbudi pekerti luhur.

Lebih lanjut, Afdal & Heri (2019) menyatakan bahwa prestasi kepramukaan adalah hasil yang dicapai oleh anggota pramuka melalui berbagai kegiatan yang dilakukan di luar lingkungan sekolah dan keluarga. Kegiatan ini bertujuan untuk membentuk kepribadian yang beriman, bertakwa, dan berakhlak mulia

Selaras dengan pendapat para ahli di atas, Suwarno (2008), berpendapat bahwa prestasi kepramukaan adalah pencapaian yang diraih oleh seorang anggota Pramuka sebagai hasil dari proses pembinaan yang terstruktur dalam kegiatan kepramukaan. Prestasi ini mencerminkan kemampuan peserta dalam mempraktikkan nilai-nilai moral, keterampilan, dan jiwa kepemimpinan sesuai dengan tujuan kepramukaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kepramukaan adalah hasil dari proses pendidikan dan kegiatan yang dilakukan oleh anggota pramuka, yang bertujuan untuk mengembangkan karakter dan keterampilan mereka.

3. Kegiatan Prestasi Kepramukaan

Dalam Anggaran Dasar Gerakan Pramuka, disebutkan bahwa metode kepramukaan merupakan cara belajar progresif yang melibatkan pengalaman, belajar sambil melakukan, serta kegiatan yang menantang dan mendidik sesuai dengan perkembangan peserta didik (Kwarnas : 2009). Ini menunjukkan bahwa kegiatan pramuka dirancang untuk mengembangkan keterampilan dan karakter siswa secara sistematis. Dalam hal ini pula menunjukkan bahwa kegiatan peningkatan prestasi kepramukaan merupakan upaya sistematis untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan karakter peserta didik melalui berbagai aktivitas yang mendidik dan menyenangkan. Berikut adalah beberapa giat prestasi kepramukaan di SDN Bringin 01 Kota Semarang:

a) Pesta Siaga

Menurut Kwartir Nasional Gerakan Pramuka (1976), Pesta Siaga adalah pertemuan para Pramuka Siaga yang melibatkan kegiatan bersama antar gugus depan. Kegiatan ini dirancang untuk membina kekeluargaan dan persaudaraan di antara anggota Pramuka Siaga, serta memberikan variasi dalam latihan berkala mereka. Pesta Siaga juga berfungsi sebagai media tukar pengalaman dan pengetahuan antar sesama anggota.

b) Jambore Ranting

Menurut Kwartir Nasional Gerakan Pramuka (2023), Jambore Ranting merupakan pertemuan besar bagi Pramuka Penggalang dari berbagai sekolah di tingkat ranting. Kegiatan ini melibatkan berbagai aktivitas seperti kemah, hiking, olahraga, seminar, dan diskusi. Jambore Ranting bertujuan untuk

menguatkan rasa persaudaraan dan integrasi di antara para peserta

c) Lomba Tingkat

Menurut Kwartir Nasional Gerakan Pramuka (1978), Lomba Tingkat adalah pertemuan regu-regu Pramuka Penggalang dari berbagai satuan Pramuka yang diadakan dalam bentuk perlombaan. Kegiatan ini bersifat kreatif, rekreatif, dan edukatif, serta dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip dasar metodik pendidikan kepramukaan.

d) Ekstra Kurikuler Pramuka

Menurut Noor (2012), ekstrakurikuler merupakan kegiatan yang dilaksanakan di luar jam pembelajaran, berfungsi sebagai wadah untuk mengembangkan potensi dan bakat peserta didik. Kegiatan ini dilakukan dengan pendampingan tenaga pendidik yang memiliki keahlian di bidang ekstrakurikuler yang diampu.

e) Lomba Gugus Depan Mantap

Menurut Kwartir Daerah Jawa Tengah (2024), Lomba Gugus Depan Mantap merupakan kegiatan yang bertujuan untuk menilai dan memberikan penghargaan kepada gugus depan yang berhasil dalam pengelolaan dan pelaksanaan kegiatan kepramukaan. Program ini dirancang untuk menciptakan 2000 Gudep Mantap yang berfokus pada layanan kepada anggotanya dan pengembangan karakter peserta didik

C. Penelitian yang Relevan

Berbagai penelitian berjudul “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Prestasi Kepramukaan di SDN Bringin 01 Kota Semarang” yang memiliki relevansi dengan penelitian yang dilakukan yaitu:

1. “Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengembangan Program Ekstrakurikuler Berbasis Satya dan Darma Pramuka”. Oleh Azyanti, Husna, dan Wahyudi (2021). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan partisipasi dan prestasi siswa dalam kegiatan pramuka dan kepemimpinan kepala sekolah terbukti mampu mengembangkan program ekstra kurikuler berbasis satya dan darma pramuka. Perbedaan penelitian lama dengan penelitian terbaru adalah penelitian lama membahas tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan program ekstrakurikuler berbasis satya dan darma pramuka, sedangkan penelitian terbaru membahas tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam prestasi kepramukaan di SDN Bringin 01 Kota Semarang. Relevansi antara kedua penelitian terletak pada kepemimpinan, kedua penelitian menekankan pentingnya gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam konteks pendidikan. Penelitian lama membahas pengembangan program ekstrakurikuler pramuka yang juga membutuhkan kepemimpinan yang inspiratif dan inovatif, sementara penelitian terbaru mengeksplorasi bagaimana kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi prestasi kepramukaan.

2. "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Kegiatan Ekstrakurikuler", oleh Haryono (2016). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah yang menjalankan fungsi kepemimpinan kepala sekolah mampu memberikan inspirasi dan motivasi kepada siswa serta guru untuk mengembangkan potensi melalui kegiatan ekstrakurikuler, termasuk pramuka. Relevansi antara kedua penelitian terletak pada studi ini mengaitkan kepemimpinan kepala sekolah dengan pengelolaan kegiatan pramuka dan dampaknya terhadap pencapaian prestasi siswa. Perbedaan penelitian lama dengan terbaru adalah penelitian lama membahas bagaimana peran kepemimpinan kepala sekolah dapat meningkatkan kualitas kegiatan ekstrakurikuler, sementara penelitian terbaru mengeksplorasi bagaimana kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi prestasi kepramukaan.
3. "Implementasi Pendidikan Karakter melalui Kegiatan Kepramukaan di Sekolah Dasar" oleh Winda Ayu (2018). Hasil dari penelitian ini adalah kegiatan kepramukaan dapat meningkatkan disiplin, tanggung jawab, dan prestasi siswa, terutama jika didukung oleh manajemen yang baik dari kepala sekolah dan pembina pramuka. Relevansi antara kedua penelitian terletak pada pengelolaan kegiatan pramuka oleh kepala sekolah yang berperan sebagai pemimpin transformasional dalam menanamkan nilai-nilai kepramukaan. Perbedaan penelitian lama dengan terbaru adalah penelitian lama membahas implementasi pendidikan karakter melalui kegiatan kepramukaan, sedangkan penelitian terbaru mengeksplorasi bagaimana kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi prestasi kepramukaan.

4. "Kepemimpinan Transformasional dan Pendidikan Karakter di Sekolah Dasar" oleh Sri Mulyani (2019). Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional kepala sekolah mampu mendorong penerapan pendidikan karakter yang efektif melalui kegiatan seperti pramuka, yang dapat meningkatkan disiplin dan pencapaian siswa. Relevansi: Penelitian ini relevan karena membahas bagaimana kepemimpinan transformasional berkontribusi pada pengembangan karakter melalui kegiatan pramuka. Perbedaan penelitian lama dengan terbaru adalah penelitian lama membahas kepemimpinan transformasional dan pendidikan karakter secara umum, sedangkan penelitian terbaru mengeksplorasi bagaimana kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi prestasi kepramukaan.
5. "[Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional pada Dewan Kerja Pramuka di Provinsi Jambi (2020)]" oleh Sri Mulyani (2019) Hasil penelitian ini adalah Kepemimpinan transformasional kepala sekolah mampu mendorong penerapan pendidikan karakter yang efektif melalui kegiatan seperti pramuka, yang dapat meningkatkan disiplin dan pencapaian siswa. Relevansi: Penelitian ini relevan karena membahas bagaimana kepemimpinan transformasional berkontribusi pada pengembangan karakter melalui kegiatan pramuka. Perbedaan penelitian lama dengan terbaru adalah penelitian lama menganalisis gaya kepemimpinan transformasional pada Dewan Kerja Pramuka di Provinsi Jambi, sedangkan penelitian terbaru mengeksplorasi bagaimana kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi prestasi kepramukaan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Menurut Moloeng (2017: 6), penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian. Misalnya perilaku, persepsi, tindakan, motivasi dan lain-lain. Secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Penelitian ini merupakan penelitian studi kasus (case study) yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung ke lokasi penelitian di SDN Bringin 01 Kota Semarang. Dikatakan kualitatif karena penelitian ini bertujuan untuk mendiskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi dan pemikiran orang secara individu ataupun kelompok.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat yang menjadi pusat penelitian oleh penulis adalah SDN Bringin 01 Kota Semarang yang beralamat di Jalan Raya Gondoriyo Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang. Lokasi tersebut dipilih karena representatif dengan fokus penelitian peneliti. Adapun waktu yang

digunakan untuk penelitian ini dimulai sejak bulan Agustus 2024 yaitu saat pengajuan judul penelitian. Sedangkan proses komunikasi antara peneliti dengan informan dilakukan secara langsung dengan hadir di tempat penelitian serta menggunakan media komunikasi whatsapp, maupun email.

Tabel 3.1 Jadwal Penyelesaian Tesis

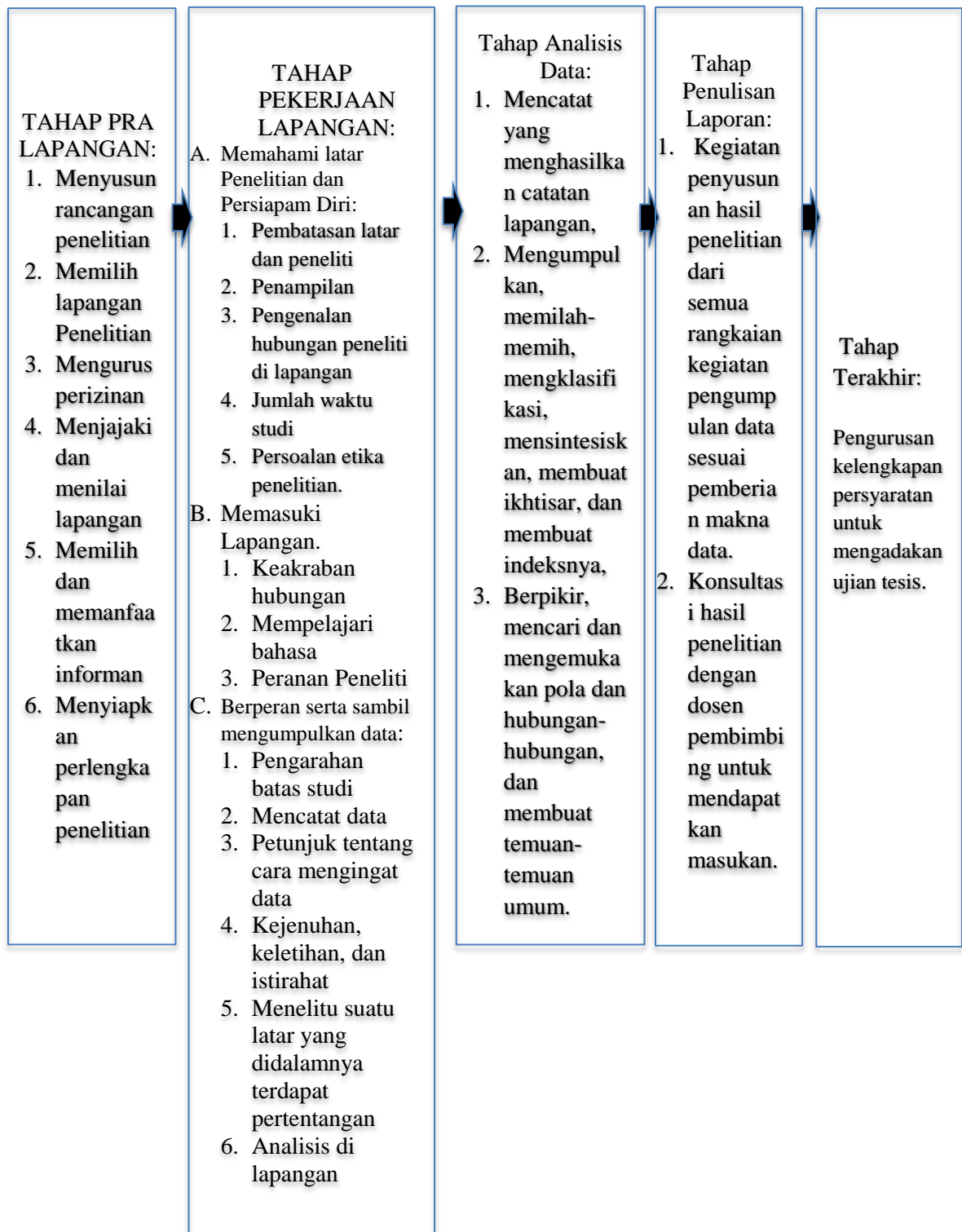
No	Kegiatan	Bulan							
		10/24	11/24	12/24	1/25	2/25	3/25	4/25	5/25
1	Penyusunan proposal	√	√						
2	Seminar proposal			√					
3	Revisi proposal			√	√				
4	Pengambilan data penelitian				√	√			
5	Pengolahan hasil penelitian					√	√		
6	Penyusunan hasil penelitian						√	√	
7	Ujian tesis							√	
8	Revisi							√	√

C. Desain Penelitian

Rancangan penelitian deskriptif dilakukan dengan memusatkan perhatian kepada aspek-aspek tertentu dan sering menunjukkan hubungan antar berbagai variabel. Setiap metode penelitian yang digunakan dalam penelitian memiliki desain atau rancangan. Rancangan digunakan sebagai pedoman yang dapat ditempuh oleh peneliti dalam melakukan penelitian.

Adapun desain penelitian dapat digambarkan dalam skema sebagai

berikut:



Gambar 3.1. Desain penelitian Moleong

Menurut Moleong (2017:127-137) ada enam tahap kegiatan yang harus dilakukan oleh peneliti dalam pra-lapangan ditambah dengan satu pertimbangan yang perlu dipahami, yaitu etika penelitian lapangan, kegiatan tersebut diuraikan berikut ini :

1. Tahap Pra Lapangan

Adapun langkah-langkah pada tahap pra lapangan sebagai berikut:

a. Menyusun rancangan penelitian

Rancangan penelitian diawali penyusunan proposal penelitian yang bertema Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam prestasi kepramukaan SDN Bringin 01 Kota Semarang.

b. Memilih Lapangan Penelitian

Penelitian ini berlokasi di SDN Bringin 01 Kota Semarang.

c. Mengurus perizinan

Mengurus berbagai hal yang diperlukan untuk kelancaran kegiatan penelitian. Perizinan penelitian dengan mengajukan penelitian ke Universitas PGRI Semarang dan tempat penelitian di SDN Bringin 01 Kota Semarang.

d. Menjajaki dan menilai lapangan

Tahap ini merupakan tahapan orientasi lapangan, namun dalam hal-hal tertentu telah menilai keadaan lapangan. Setelah kelengkapan administrasi diperoleh sebagai bekal kegiatan, dilakukan pengenalan dan proses penjajakan lapangan sehingga peneliti

menjadi bagian anggota kelompok masyarakat atau sekolah yang ditelitinya.

e. Memilih dan memanfaatkan informan

Informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian, ia berkewajiban secara sukarela menjadi anggota tim penelitian walaupun hanya bersifat informal.

Ketika kita menjajaki dan mensosialisasikan diri di lapangan, ada hal penting lainnya yang perlu kita lakukan yaitu menentukan informan/ nara sumber. Memilih dan menentukan informan yaitu menentukan partner kerja yang dapat memberikan informasi banyak tentang keadaan lapangan.

Informan yang dibutuhkan oleh peneliti diantaranya, Kepala Sekolah, Tata usaha, Guru, Pembina Pramuka, Siswa dan Ketua Komite.

f. Menyiapkan perlengkapan penelitian

Dalam penelitian kualitatif, peneliti adalah ujung tombak sebagai pengumpul data (instrumen). Peneliti terjun secara langsung ke lapangan untuk mengumpulkan sejumlah informasi yang dibutuhkan. Dalam rangka kepentingan pengumpulan data, teknik yang digunakan dapat berupa kegiatan observasi, wawancara dan studi dokumentasi, serta alat-alat yang mendukung kegiatan

tersebut seperti, kamera, perekam, dan alat tulis.

g. Persoalan etika penelitian

Salah satu ciri utama penelitian kualitatif ialah orang sebagai alat atau sebagai instrumen yang mengumpulkan data. Hal itu dilakukan dalam pengamatan berpartisipatif, wawancara mendalam, pengumpulan dokumen, foto, dan sebagainya.

Beberapa segi praktis yang perlu dilakukan peneliti dalam menghadapi etika antara lain:

- 1) Sewaktu tiba dan berhadapan dengan orang-orang pada latar penelitian, beritahukan secara jujur dan secara terbuka maksud dan tujuan kedatangan peneliti.
- 2) Pandang dan hargailah bukan sebagai objek, melainkan sebagai orang yang sama derajatnya dengan peneliti.
- 3) Hargai, hormati, dan patuhi semua peraturan, norma, nilai masyarakat, kepercayaan, adat istiadat, kebiasaan, kebudayaan, tabu yang hidup dalam masyarakat tempat penelitian dilakukan.
- 4) Peganglah kerahasiaan segala sesuatu yang berkenaan dengan informasi yang diberikan oleh subjek.
- 5) Tulislah segala kejadian, peristiwa, ceritera dan lain-lain secara jujur, benar, jangan ditambah dan diberi bumbu, dan nyatakanlah sesuai dengan keadaan aslinya.

2. Tahap Pekerjaan Lapangan

Tahap pekerjaan lapangan dibagi atas tiga bagian yaitu: (1) memahami latar penelitian, (2) memasuki lapangan, dan (3) berperanserta sambil mengumpulkan data.

a. Memahami Latar Penelitian dan Persiapan Diri

a. Pembatasan latar dan peneliti

Memahami latar penelitian, latar terbuka, dimana secara terbuka orang berinteraksi sehingga peneliti hanya mengamati, latar tertutup dimana peneliti berinteraksi secara langsung dengan orang.

b. Penampilan

Menyesuaikan penampilan dengan kebiasaan, adat, tata cara, dan budaya latar penelitian. Pengenalan hubungan peneliti di lapangan, berindak netral dengan peran serta dalam kegiatan dan hubungan akrab dengan subjek.

c. Pengenalan hubungan peneliti di lapangan

Jika peneliti menggunakan observasi partisipatif, maka peneliti harus menjalin hubungan yang dekat dengan subjek penelitian, sehingga keduanya dapat bekerja sama dan saling memberikan informasi.

d. Jumlah waktu studi

Pembatasan waktu melalui keterpenuhan informasi yang dibutuhkan. Karena data utama penelitian ini diperoleh

berdasarkan interaksi dengan responden dalam latar alamiah, maka beberapa perlengkapan dipersiapkan hanya untuk memudahkan, misalnya : (1) kamera, (2) tape recorder, dan (3) alat tulis termasuk lembar catatan lapangan. Perlengkapan ini digunakan apabila tidak mengganggu kewajaran interaksi sosial. Dengan wawancara, peneliti berupaya mendapatkan informasi dengan bertatap muka secara fisik dan bertanyajawab dengan informan. Dengan teknik ini, peneliti berperan sekaligus sebagai piranti pengumpul data.

b. Memasuki Lapangan

1) Keakraban Hubungan

Sikap peneliti hendaknya pasif, hubungan yang perlu dibina berupa *rapport*, yaitu hubungan antara peneliti dan subjek yang sudah melebur sehingga seolah-olah tidak ada lagi dinding pemisah diantara keduanya.

2) Mempelajari bahasa

Peneliti perlu mempunyai buku catatan khusus, secepatnya mencatat dan menanyakan makna tertentu dari yang didengarnya jika pada saat itu ia tidak mengerti. Jika ada kata-kata yang tidak dapat dijelaskan secara verbal, peneliti hendaknya mengamati kamus khusus dimana kata-kata demikian dipakai, pada saat apa, situasi dan konteks bagaimana.

3) Peranan peneliti

Sewaktu berada dilapangan penelitian, mau tidak mau peneliti terjun ke dalamnya dan akan ikut berperanserta di dalamnya. Kadang-kadang peneliti menghadapi situasi yang walaupun peneliti secara berulang telah menjelaskan maksud dan tujuan penelitian namun subjek penelitian tetap tidak mengerti atau tidak mau mengerti. Menghadapi situasi demikian peneliti harus sabar. Peneliti hendaknya memanfaatkan pengetahuannya secara profesional walaupun tidak perlu secara penuh.

c. Berperanserta Sambil Mengumpulkan Data

1) Pengarahan batas studi

Peneliti memperhitungkan keterbatasan waktu, tenaga, dan mungkin biaya sehingga tidak sampai terpancing untuk mengikuti arus kegiatan masyarakat atau orang pada latar penelitian.

2) Mencatat data

Peneliti membuat catatan lapangan, yaitu catatan yang dibuat oleh peneliti sewaktu mengadakan pengamatan, wawancara, atau menyaksikan suatu kejadian tertentu.

3) Petunjuk tentang cara mengingat data

Alat perekam kaset dan perekam video kaset akan besar manfaatnya jika tersedia dan subjek tidak keberatan.

4) Kejenuhan, kelelahan, dan istirahat

Jika peneliti sudah merasa jenuh dan bosan, satu-satunya jalan yang harus ditempuh ialah beristirahat secukupnya.

5) Meneliti suatu latar yang didalamnya terdapat pertentangan

Jika terdapat pertentangan, peneliti tetap bersikap netral, tidak memihak, dan sejauh mungkin menengahi persoalan yang terjadi.

6) Analisis di lapangan

Apabila peneliti sudah mulai mencatat serta mulai memberikan kode pada data, akan tampak bahwa ada kecocokan atau ketidakcocokan dengan hipotesis kerja yang telah dirumuskan sewaktu pertama kali berada dilapangan.

3. Tahap Analisis Data

Tahap ini merupakan tahap di mana peneliti melakukan pengolahan data yang telah diperoleh, baik dari informan maupun dokumen-dokumen pada tahap sebelumnya. Tahap ini diperlukan sebelum peneliti menulis laporan penelitian.

Analisis data kualitatif menurut Moleong (2017: 248), prosesnya berjalan sebagai berikut:

- a. Mencatat yang menghasilkan catatan lapangan, dengan hal itu diberi kode agar sumber datanya tetap dapat ditelusuri,
- b. Mengumpulkan, memilah-memih, mengklasifikasi, mensintesiskan, membuat ikhtisar, dan membuat indeksinya.

- c. Berpikir, dengan jalam membuat agar kategori data itu mempunyai makna, mencari dan mengemukakan pola dan hubungan-hubungan, dan membuat temuan-temuan umum.

4. Tahap Penulisan Laporan

Tahap ini meliputi kegiatan penyusunan hasil penelitian dari semua rangkaian kegiatan pengumpulan data sesuai pemberian makna data. Setelah itu melakukan konsultasi hasil penelitian dengan dosen pembimbing untuk mendapatkan masukan sebagai perbaikan menjadi lebih baik sehingga dapat menyempurnakan hasil penelitian.

5. Tahap Terakhir

Tahap terakhir adalah melakukan pengurusan kelengkapan persyaratan untuk mengadakan ujian tesis.

D. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kualitatif instrumen utamanya adalah peneliti sendiri, namun selanjutnya setelah fokus penelitian menjadi jelas, maka kemungkinan akan dikembangkan instrumen penelitian sederhana, yang diharapkan dapat melengkapi data dan membandingkan dengan data yang telah ditemukan melalui observasi dan wawancara (Sugiyono, 2015: 38).

Dalam penelitian ini peneliti sendiri merupakan instrumen utama dimana peneliti yang akan menetapkan fokus penelitian, pemilihan

informan, mengumpulkan data, analisis data, menafsirkan dan juga membuat kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Peneliti terjun langsung ke lapangan dalam mengambil data dengan menggunakan pedoman observasi, pedoman wawancara dan studi dokumentasi

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan (Sugiyono, 2015: 308). Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, wawancara, dan studi dokumentasi.

1. Wawancara

Wawancara menurut Creswell (2016: 267) dalam wawancara kualitatif, peneliti dapat melakukan *face to face interview* (wawancara berhadap-hadapan) dengan partisipan, mewawancarai mereka dengan telepon, atau terlibat dalam *focus group interview* (interview dalam kelompok tertentu) yang terdiri dari enam sampai delapan partisipan per kelompok. Menurut Sugiyono (2015: 72) menyatakan bahwa yang dimaksud wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Hal ini diperjelas Sugiyono (2015: 33) wawancara dibagi dalam tiga

jenis, yaitu (a) wawancara terstruktur, (b) wawancara semi terstruktur dan (c) wawancara tak terstruktur. Wawancara yang dilakukan peneliti adalah wawancara tak terstruktur, peneliti mewawancarai informan tidak menggunakan pertanyaan rinci dengan alternatif-alternatif jawaban, namun lebih luwes, hanya menggunakan garis-garis besar permasalahan yang ditanyakan dan berkembang dalam proses wawancara. Dalam pengambilan sampel berdasarkan “penilaian” (*judgment*) atau mengenai siapa-siapa yang pantas (memenuhi persyaratan) untuk dijadikan sampel.

Langkah yang ditempuh dalam penelitian ini adalah melakukan wawancara dengan informan mengenai perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan, dan pengawasan peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam prestasi kepramukaan di SDN Bringin 01 Kota Semarang yaitu kepala sekolah, guru, dan komite sekolah. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 3.2 Informan Penelitian

No	Informan	Koding	Jumlah
1	Kepala Sekolah	W.KS	1
2	Guru	W.G	3
3	Komite Sekolah	W.Kom	1
4	Pembina Pramuka	W.PP	1

2. Observasi

Observasi kualitatif menurut Creswell (2016: 267) merupakan observasi yang didalamnya peneliti langsung turun ke lapangan untuk mengamati perilaku dan aktivitas individu-individu di lokasi penelitian.

Dalam pengamatan ini, peneliti merekam/mencatat baik dengan cara terstruktur maupun semi struktur. Nasution dalam Sugiyono (2015: 64) menyatakan bahwa, observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi. Data itu dikumpulkan dan sering dengan bantuan berbagai alat canggih, sehingga benda-benda yang sangat kecil (*proton dan elektron*) maupun yang sangat jauh (benda ruang angkasa) dapat diobservasi dengan jelas.

Observasi yang dilakukan pada penelitian ini adalah observasi terstruktur dan terencana. Peneliti berstruktur terencana dalam observasi ini bahwa sedang melakukan penelitian. Tetapi pada saat tertentu peneliti melakukan observasi terencana untuk menghindari kalau suatu data yang dicari adalah data yang dirahasiakan. Teknik observasi pada penelitian ini digunakan untuk mencari data dan informasi riil terkait dengan hasil wawancara mengenai peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam upaya meningkatkan prestasi kepramukaan di SDN Bringin 01 Kota

Semarang. Beberapa kegiatan yang akan diobservasi dalam penelitian ini seperti dalam tabel berikut:

Tabel 3.3 Kisi-Kisi Observasi

Fokus	Sub Fokus	Kegiatan diobservasi	Koding
Kepemimpinan transformasional kepala sekolah Dalam Prestasi kepramukaan di SDN Bringin 01 Kota Semarang	1. Pengaruh Ideal	1. Perilaku teladan	Ob 1
	2. Motivasi Inspirasi	1. Memberikan contoh langsung 2. Penghargaan dan pengakuan	Ob 2 Ob 3
	3. Stimulasi Intelektual	1. Pemberian Umpan Balik Positif 2. Pelibatan dengan Guru dan komite	Ob 4 Ob 5
	4. Pertimbangan Individual	1. Mentoring dan Bimbingan	Ob 6

3. Dokumentasi

Dokumen adalah teknik pengumpulan data berupa transkrip, buku, etnopluitika, surat kabar dan lain sebagainya (Arikunto, 2010: 45). Dokumentasi dilakukan guna mendapatkan informasi dari tangan kedua, baik berbentuk berbagai catatan (perorangan atau organisasi), baik resmi maupun berupa catatan pribadi (Rohidi, 2011: 206). Menurut Sugiyono (2015: 82) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen digunakan sebagai bukti tertulis atas hasil wawancara dan observasi.

Secara khusus dokumen-dokumen yang dikumpulkan dan

kodenya dalam penelitian ini sebagaimana dalam tabel berikut:

Tabel 3.4 Kisi-Kisi Dokumentasi

Fokus Penelitian	Sub Fokus Penelitian	Jenis Dokumen	Koding
Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam prestasi kepramukaan di SDN Bringin	1. Pengaruh Ideal	1. Foto workshop kepramukaan 2. rapat mugas 3. prestasi kepramukaan 4. program kerja gudep. 5. Foto persiapan lomba kepramukaan	Dok.1 Dok.2 Dok.3 Dok.4 Dok.5
	2. Motivasi Inspiratif	1. SK Pengurus Gudep 2. struktur organisasi kepramukaan 3. Foto pelantikan pengurus pramuka 4. program kerja gudep	Dok.6 Dok.7 Dok.8 Dok.9
	3. Stimulasi Intelektual	1. Foto rapat kegiatan kepramukaan	Dok.10
	4. Pertimbangan Individual	1. SK Pembagian Tugas Tambahan Guru 2. SK Pengurus Gudep 3. visi dan misi kepramukaan	Dok.11 Dok.12 Dok.13

F. Uji Keabsahan

Beragam-macam cara dalam pengujian keabsahan atau kredibilitas data pada penelitian kualitatif. Pada penelitian ini untuk menguji keabsahan data, peneliti menggunakan teknik triangulasi. Menurut Moleong (2017: 330) terdapat empat macam triangulasi sebagai teknik pemeriksaan yang memanfaatkan sumber, metode, penyidik dan teori. Teknik triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari

berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang sudah ada (Sugiyono, 2015: 330).

Teknik triangulasi yang digunakan oleh peneliti adalah dengan cara triangulasi sumber yaitu untuk menguji kredibilitas dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Penggunaan teknik triangulasi dilakukan untuk mengukur tingkat kepercayaan data pada saat penggalian data. Data awal saat proses pendahuluan untuk mencari data-data yang bersifat deskriptif tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan prestasi kepramukaan.

Peneliti menggunakan pemeriksaan keabsahan data dengan menggunakan triangulasi teknik. Triangulasi teknik ini bertujuan untuk menguji kredibilitas dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda (Sugiyono, 2016: 274), maka peneliti melakukan diskusi untuk memastikan data mana yang dianggap benar atau mungkin semuanya benar karena dari sudut pandang yang berbeda. Data yang diperoleh dengan wawancara, kemudian dicek dengan observasi atau dokumentasi, teknik ini memastikan untuk mendapatkan data benar.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif di SDN Bringin 01 Kota Semarang dilakukan sejak sebelum terjun ke lapangan, observasi, selama pelaksanaan penelitian di lapangan dan setelah selesai penelitian di lapangan. Data penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi.

Analisis data dilakukan dengan cara mengorganisasi data yang diperoleh ke dalam sebuah kategori, menjabarkan data ke dalam unit-unit, menganalisis data yang penting, menyusun atau menyajikan data yang sesuai dengan masalah penelitian dalam bentuk laporan dan membuat kesimpulan agar mudah untuk dipahami.

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan model *interaktif* yang dikembangkan oleh Miles, Huberman dan Saldana. Menurut Miles, Huberman (2014: 10) yaitu menganalisis data dengan empat langkah: kondensasi data (*data condensation*), menyajikan data (*data display*), dan menarik simpulan atau verifikasi (*conclusion drawing and verification*). Kondensasi data merujuk pada proses pemilihan (*selecting*), pengerucutan (*focusing*), penyederhanaan (*simplifying*), peringkasan (*abstracting*), dan transformasi data (*transforming*).

1. Reduksi Data (*Data Collection*)

Pengumpulan data dari metode yang dilakukan yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Semua jenis data ini memiliki satu aspek kunci secara umum, analisisnya terutama tergantung pada keterampilan integratif dan interpretatif dari peneliti. Interpretasi diperlukan karena data yang dikumpulkan jarang berbentuk angka, data kaya rincian dan panjang.

2. Kondensasi Data (*Data Condensation*)

Miles dan Huberman (2014: 10) Dalam kondensasi data merujuk kepada proses menyeleksi, memfokuskan, menyederhanakan, mengabstraksi dan mentransformasi data yang terdapat pada catatan lapangan maupun

transkrip dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

a. Pemilihan (*Selecting*)

Menurut Miles dan Huberman (2014: 18) peneliti harus bertindak selektif, yaitu menentukan dimensi-dimensi mana yang lebih penting, hubungan-hubungan mana yang mungkin lebih bermakna, dan sebagai konsekuensinya, informasi apa yang dapat dikumpulkan dan dianalisis.

b. Pengerucutan (*Focusing*)

Miles dan Huberman (2014:19) menyatakan bahwa memfokuskan data merupakan bentuk pra-analisis. Pada tahap ini, peneliti memfokuskan data yang berhubungan dengan rumusan masalah penelitian. Tahap ini merupakan kelanjutan dari tahap seleksi data. Peneliti hanya membatasi data yang berdasarkan dari rumusan masalah.

c. Peringkasan (*Abstracting*)

Tahap membuat rangkuman yang inti, proses, dan pernyataan-pernyataan yang perlu dijaga sehingga tetap berada didalamnya. Pada tahap ini, data yang telah terkumpul dievaluasi khususnya yang berkaitan dengan kualitas dan cakupan data.

d. Penyederhanaan dan Transformasi (*Data Simplifying dan Transforming*)

Data dalam penelitian ini selanjutnya disederhanakan dan ditransformasikan dalam berbagai cara yakni melalui seleksi yang ketat melalui ringkasan atau uraian singkat, menggolongkan data dalam satu pola yang lebih luas, dan sebagainya.

3. Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian data dilakukan setelah data selesai direduksi atau dirangkum. Data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi dianalisis kemudian disajikan dalam bentuk CW (Catatan Wawancara), CL (Catatan Lapangan) dan CD (Catatan Dokumentasi). Data yang sudah disajikan dalam bentuk catatan wawancara, catatan lapangan dan catatan dokumentasi diberi kode data untuk mengorganisasi data, sehingga peneliti dapat menganalisis dengan cepat dan mudah. Peneliti membuat daftar awal kode yang sesuai dengan pedoman wawancara, observasi dan dokumentasi. Masing-masing data yang sudah diberi kode dianalisis dalam bentuk refleksi dan disajikan dalam bentuk teks.

4. Kesimpulan, Penarikan atau Verifikasi (*Conclusion Drawing/ Verification*)

Langkah terakhir dalam analisis data kualitatif model interaktif adalah penarikan kesimpulan dari verifikasi. Berdasarkan data yang telah direduksi dan disajikan, peneliti membuat kesimpulan yang didukung dengan bukti yang kuat pada tahap pengumpulan data. Kesimpulan adalah jawaban dari rumusan masalah dan pertanyaan yang telah diungkapkan oleh peneliti sejak awal.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Profil SDN Bringin 01 Kota Semarang

- a. Nama Sekolah : SDN BRINGIN 01
- b. NPSN : 20337650
- c. Jenjang Pendidikan : SD
- d. Status Sekolah : Negeri
- e. Alamat : JL. Gondoriyo RT 03/RW 04
- f. Kelurahan : Bringin
- g. Kecamatan : NGALIYAN
- h. Kabupaten/Kota : KOTA SEMARANG
- i. No. SK. Pendirian Sekolah : 421.2/001/VI/32/85 Tanggal 1 Januari 1979
- j. No. SK. Izin Operasional : 421.2/04571/98 Tanggal 24 Juli 1998
- k. Nomor Telepon : 02476331585
- l. Email : sdbringin01@gmail.com

2. Visi, Misi dan Tujuan Sekolah

a. Visi

“Terwujudnya peserta didik yang bertaqwa, berakhlak mulia, cerdas, berprestasi, peduli lingkungan, dan berwawasan global dengan semangat Pancasila”

b. Misi

1. Menyelenggarakan kegiatan keagamaan secara rutin, seperti doa bersama, shalat berjamaah, dan pengajaran nilai-nilai agama sesuai dengan keyakinan masing-masing.
2. Membiasakan peserta didik untuk mengamalkan nilai-nilai agama dalam kehidupan sehari-hari, baik di sekolah maupun di rumah.
3. Pembiasaan 5S (Senyum, salam, sapa, sopan, santun) setiap saat, dan menerapkan program pendidikan karakter yang fokus pada pembentukan akhlak mulia seperti kejujuran, tanggung jawab, dan kepedulian terhadap sesama.
4. Memberikan teladan yang baik melalui perilaku guru dan staf sekolah dalam berinteraksi dengan peserta didik.
5. Menggunakan metode pembelajaran yang kreatif dan inovatif untuk meningkatkan minat belajar peserta didik.
6. Menyediakan bimbingan belajar dan fasilitas pendukung yang memadai untuk membantu peserta didik mencapai potensi akademiknya.
7. Mendorong peserta didik untuk berpikir kritis dan kreatif melalui berbagai kegiatan pembelajaran yang menantang.
8. Mengadakan kegiatan ekstrakurikuler yang beragam untuk menyalurkan minat dan bakat peserta didik di berbagai

bidang, seperti olahraga, seni, dan sains.

9. Memberikan dukungan dan bimbingan untuk peserta didik yang mengikuti kompetisi atau lomba, baik di tingkat lokal sampai tingkat nasional.
10. Mengapresiasi setiap pencapaian peserta didik, baik akademik maupun non-akademik, untuk meningkatkan motivasi mereka.
11. Mengintegrasikan pendidikan lingkungan hidup dalam kurikulum, dengan fokus pada isu-isu seperti daur ulang, konservasi air, dan penghijauan.
12. Melaksanakan program-program sekolah yang berfokus pada pelestarian lingkungan, seperti gerakan penghijauan dan pengelolaan sampah.
13. Mengajak peserta didik untuk aktif dalam kegiatan sosial yang bertujuan menjaga dan melestarikan lingkungan sekitar.
14. Mengajarkan dasar-dasar budaya global dan toleransi melalui mata pelajaran dan kegiatan sekolah.
15. Memperkenalkan bahasa asing, terutama bahasa Inggris, melalui pembelajaran yang menyenangkan dan interaktif.
16. Mengajarkan penggunaan dan penguasaan perangkat teknologi seperti komputer dan internet untuk mencari informasi global.

17. Menyisipkan nilai-nilai Pancasila dalam setiap aspek pembelajaran dan kehidupan sekolah sehari-hari.
18. Mengadakan kegiatan-kegiatan yang memperkuat rasa nasionalisme dan cinta tanah air, seperti upacara bendera dan peringatan hari besar nasional.

c. Tujuan Pendidikan Dasar

Tujuan tingkat pendidikan satuan dasar adalah meletakkan dasar kecerdasan pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut.

3. Jumlah pendidik dan tendik menurut kepegawaian dan jenis kelamin:

Jumlah pendidik dan tenaga kependidikan menurut status kepegawaian dan jenis kelamin

No	Uraian	Status		Jenis Kelamin	
		ASN	Non ASN	Laki-laki	Perempuan
1	Kepala Sekolah	1		1	
2	Guru Kelas	6		1	5
3	Guru PAI	1		1	
4	Guru Penjaskes	1		1	
5	Tenaga Administrasi		1		1
6	Penjaga		1	1	
	Jumlah	9	2	5	6

4. Paparan Data Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan data penelitian kualitatif. Data yang ditampilkan bersifat narasi dan dijabarkan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan yang peneliti berikan dalam wawancara dan juga berdasarkan hasil observasi dan dokumentasi.

Dalam proses wawancara yang dilakukan oleh peneliti, pertanyaan tersebut diajukan kepada kepala sekolah, guru, komite sekolah, dan pembina pramuka, dan peserta didik diberikan secara berbeda dan terpisah.

a. Pengaruh Ideal

1) Hasil Wawancara

a) Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah

Pengaruh ideal dari kepemimpinan transformasional kepala sekolah SDN Bringin 01 Kota Semarang sebagaimana yang diungkapkan kepala sekolah saat ditanya bagaimana kepala sekolah memberikan contoh dan bertindak sebagai role model dalam perilaku, sikap, maupun komitmen bagi guru, siswa, komite, dan pembina pramuka, kepala sekolah pada hari Senin, 10 Februari 2025 berpendapat sebagai berikut:

“Sebagai kepala sekolah, saya menyadari betapa pentingnya bertindak sebagai role model bagi semua pihak di lingkungan sekolah, termasuk guru, siswa, komite, dan pembina pramuka. Saya berusaha menunjukkan perilaku yang positif melalui beberapa cara: Kedisiplinan: Saya selalu hadir tepat waktu dalam setiap kegiatan, baik itu rapat dengan guru maupun acara pramuka. Hal ini diharapkan dapat menumbuhkan rasa

disiplin di antara semua anggota. Komitmen Terhadap Kegiatan: Saya aktif terlibat dalam berbagai kegiatan kepramukaan, baik sebagai peserta maupun sebagai pembina. Dengan demikian, saya dapat menunjukkan kepada siswa dan guru pentingnya komitmen terhadap kegiatan yang kita jalani. Sikap Positif: Dalam setiap interaksi, saya berusaha untuk menunjukkan sikap yang positif dan terbuka. Misalnya, ketika ada masalah atau tantangan, saya selalu mencari solusi bersama dan mendengarkan pendapat dari semua pihak”. (W.KS, 10/02/2025)

Selanjutnya, kepala sekolah saat ditanya tentang contoh situasi di mana Kepala Sekolah sangat memperhatikan kebutuhan guru, siswa, komite, dan pembina pramuka, beliau menjawab:

“Saya percaya bahwa perhatian terhadap kebutuhan guru, siswa, komite, dan pembina pramuka adalah kunci untuk menciptakan lingkungan yang mendukung. Salah satu situasi yang bisa saya contohkan adalah ketika kami menghadapi tantangan dalam pelaksanaan kegiatan pramuka di luar ruangan. Dalam situasi tersebut, saya mengadakan pertemuan dengan semua pihak terkait untuk mendengarkan masukan dan kekhawatiran mereka. Saya memastikan bahwa setiap suara didengar dan dipertimbangkan. Misalnya, ada guru yang mengkhawatirkan keselamatan siswa saat beraktivitas di luar kelas. Saya segera mengambil langkah untuk menyediakan perlengkapan keselamatan tambahan dan mengatur pelatihan bagi pembina pramuka agar mereka lebih siap dalam mengelola kegiatan tersebut”. (W.KS, 10/02/2025)

Ketika kepala sekolah ditanya bagaimana kepala sekolah memberi visi dan sense of mission bagi guru, siswa, komite, dan pembina pramuka, beliau menjawab:

“Memberikan visi dan sense of mission adalah salah satu tanggung jawab utama saya sebagai kepala sekolah. Untuk itu, saya melakukan beberapa hal: Menyusun Visi Bersama: Saya melibatkan guru, siswa, dan pembina pramuka dalam proses penyusunan visi sekolah. Kami

berdiskusi tentang apa yang ingin kami capai bersama dalam kegiatan kepramukaan dan bagaimana hal tersebut dapat mendukung pengembangan karakter dan prestasi kepramukaan siswa. Komunikasi Rutin: Saya secara rutin mengadakan pertemuan untuk membahas kemajuan dan tantangan yang dihadapi dalam mencapai visi tersebut. Di sini, kami juga berbagi cerita sukses dari kegiatan kepramukaan yang telah dilakukan. Menetapkan Tujuan Jangka Pendek dan Panjang: Bersama tim, kami menetapkan tujuan jangka pendek dan panjang yang jelas untuk kegiatan kepramukaan. Ini membantu semua pihak memahami arah yang harus ditempuh dan merasa lebih terlibat dalam pencapaian tujuan tersebut. Dengan pendekatan ini, saya berharap dapat menciptakan suasana yang inspiratif dan motivasional bagi semua anggota komunitas sekolah dalam mencapai prestasi kepramukaan yang lebih baik”.(W.KS, 10/02/2025).

b) Hasil Wawancara dengan Komite Sekolah

Komite sekolah ketika ditanya bagaimana kepala sekolah memberikan contoh dan bertindak sebagai role model dalam perilaku, sikap, maupun komitmen bagi guru, siswa, komite, dan pembina pramuka, komite sekolah menjawab:

“Sebagai komite sekolah, kami sangat menghargai peran kepala sekolah dalam memberikan contoh dan bertindak sebagai role model. Kami melihat bahwa kepala sekolah melakukan hal ini melalui: Kedisiplinan dan Ketepatan Waktu: Kepala sekolah selalu hadir tepat waktu dalam setiap rapat dan kegiatan, menunjukkan pentingnya disiplin kepada guru, siswa, dan semua anggota komite. Komitmen terhadap Kegiatan Sekolah: Kepala sekolah aktif terlibat dalam berbagai kegiatan sekolah, termasuk acara kepramukaan. Dengan kehadiran dan partisipasinya, beliau menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap pengembangan siswa. Sikap Positif dan Terbuka: Kepala sekolah selalu bersikap positif dan terbuka terhadap masukan dari guru, siswa, dan komite. Sikap ini menciptakan suasana yang mendukung kolaborasi dan inovasi di lingkungan sekolah. Contoh dalam Etika Kerja: Melalui etika kerja yang tinggi, kepala sekolah menginspirasi guru dan siswa untuk selalu memberikan

yang terbaik dalam setiap aspek Pendidikan”. (W.Kom, 04/03/2025)

Komite sekolah juga menjawab saat ditanya terkait contoh situasi Dimana kepala sekolah sangat memperhatikan kebutuhan guru, siswa, komite, dan pembina pramuka:

“Salah satu contoh situasi di mana kepala sekolah sangat memperhatikan kebutuhan guru, siswa, komite, dan pembina pramuka adalah ketika kami menghadapi tantangan dalam pelaksanaan program kepramukaan di tengah pandemi. Dalam situasi tersebut, kepala sekolah mengadakan pertemuan dengan semua pihak terkait untuk mendiskusikan kekhawatiran yang ada. Beliau mendengarkan masukan dari guru tentang kesulitan dalam melaksanakan kegiatan secara daring dan memberikan solusi dengan menyusun program alternatif yang tetap menarik bagi siswa. Selain itu, kepala sekolah juga memastikan bahwa semua pembina pramuka mendapatkan pelatihan mengenai cara mengadaptasi kegiatan kepramukaan agar tetap aman dan efektif. Dengan pendekatan ini, kepala sekolah menunjukkan perhatian yang besar terhadap kebutuhan semua pihak dan berusaha mencari solusi yang terbaik bagi seluruh komunitas sekolah”. (W.Kom, 04/03/2025)

Selanjutnya, komite sekolah berpendapat mengenai bagaimana kepala sekolah memberi visi dan sense of mission bagi guru, siswa, komite, dan pembina pramuka:

“Kepala sekolah memberikan visi dan sense of mission bagi guru, siswa, komite, dan pembina pramuka dengan cara-cara berikut: Menyusun Visi Bersama: Kepala sekolah melibatkan semua pihak dalam proses penyusunan visi sekolah. Diskusi terbuka dilakukan untuk memastikan bahwa visi tersebut mencerminkan aspirasi bersama. Komunikasi Rutin tentang Visi: Kepala sekolah secara rutin mengingatkan semua pihak tentang visi dan misi sekolah melalui rapat, buletin, atau pengumuman. Ini membantu menjaga fokus pada tujuan bersama. Menetapkan Tujuan Jangka Pendek dan Panjang: Bersama

tim, kepala sekolah menetapkan tujuan jangka pendek dan panjang yang jelas untuk kegiatan kepramukaan serta pengembangan pendidikan secara keseluruhan. Memberikan Inspirasi Melalui Contoh: Dengan tindakan nyata dalam menjalankan visi tersebut, kepala sekolah menginspirasi guru dan siswa untuk mengikuti jejaknya dalam mewujudkan visi bersama. Menghargai Kontribusi Setiap Pihak: Kepala sekolah selalu menghargai kontribusi dari guru, siswa, komite, dan pembina pramuka dalam mencapai visi tersebut. Penghargaan ini meningkatkan rasa memiliki terhadap tujuan bersama. Dengan cara-cara ini, kami sebagai komite sekolah merasa bahwa kepala sekolah berhasil memberikan arah yang jelas serta mendorong semangat kolaborasi di antara semua anggota komunitas pendidikan di SDN Bringin 01 Kota Semarang”. (W.Kom, 04/03/2025)

c) Hasil Wawancara dengan Guru

i. Guru 1

Guru kelas 5 saat ditanya bagaimana kepala sekolah memberikan contoh dan bertindak sebagai role model dalam perilaku, sikap, maupun komitmen bagi guru, siswa, komite, dan pembina pramuka, beliau menjawab:

“Sebagai guru kelas 2, saya melihat bahwa kepala sekolah memberikan contoh dan bertindak sebagai role model dalam berbagai aspek, baik perilaku, sikap, maupun komitmen. Beberapa cara yang saya amati adalah: Kedisiplinan: Kepala sekolah selalu datang tepat waktu dalam setiap kegiatan dan rapat. Hal ini mengajarkan kami pentingnya menghargai waktu dan disiplin dalam menjalankan tugas. Komitmen terhadap Kegiatan Sekolah: Kepala sekolah aktif terlibat dalam kegiatan kepramukaan, seringkali hadir di lapangan untuk memberikan dukungan dan motivasi kepada siswa dan pembina pramuka. Dengan

cara ini, beliau menunjukkan bahwa komitmen terhadap pendidikan dan pengembangan karakter siswa sangatlah penting. Sikap Positif dan Empati: Dalam setiap interaksi dengan guru, siswa, dan orang tua, kepala sekolah selalu menunjukkan sikap positif dan empati. Beliau mendengarkan dengan baik masukan dari semua pihak, menciptakan suasana yang mendukung kolaborasi. Contoh dalam Etika Kerja: Kepala sekolah menunjukkan etika kerja yang tinggi dengan selalu siap membantu guru dan siswa ketika dibutuhkan, baik dalam persiapan kegiatan maupun dalam menyelesaikan masalah yang muncul”. (W.G1, 10/02/2025)

Selanjutnya, Ketika ditanya terkait contoh situasi di mana kepala sekolah sangat memperhatikan kebutuhan guru, siswa, komite, dan pembina pramuka, guru kelas 5 menjawab:

“Salah satu contoh situasi di mana kepala sekolah sangat memperhatikan kebutuhan kami pada kegiatan kepramukaan adalah saat kami menghadapi tantangan dalam merencanakan kegiatan luar ruangan di tengah cuaca yang tidak menentu. Kepala sekolah mengadakan pertemuan dengan semua pembina pramuka untuk mendiskusikan rencana kegiatan tersebut. Beliau mendengarkan masukan dari kami tentang kekhawatiran terkait keselamatan siswa dan memberikan solusi dengan merancang alternatif kegiatan yang aman dan menarik di dalam ruangan. Selain itu, kepala sekolah juga memastikan bahwa semua perlengkapan yang diperlukan tersedia agar kegiatan tetap berjalan lancar. Dengan tindakan ini, kepala sekolah menunjukkan perhatian yang besar terhadap kebutuhan kami sebagai pembina pramuka serta keselamatan siswa, sehingga kami merasa didukung dalam menjalankan tugas kami”. (W.G1, 10/02/2025)

Guru kelas 5 juga menjawab Ketika ditanya bagaimana kepala sekolah memberi visi dan sense of mission bagi guru, siswa, komite, dan pembina pramuka:

“Kepala sekolah memberi visi dan sense of mission bagi kami, guru, siswa, komite, dan pembina pramuka dalam kegiatan kepramukaan dengan cara-cara berikut: Menyusun Visi Bersama: Kepala sekolah melibatkan semua pihak dalam proses penyusunan visi kegiatan kepramukaan. Dalam diskusi ini, kami diajak untuk memberikan masukan mengenai tujuan yang ingin dicapai melalui program kepramukaan. Komunikasi Rutin tentang Visi: Kepala sekolah secara rutin mengingatkan kami tentang visi dan misi kepramukaan melalui rapat atau pengumuman di sekolah. Ini membantu menjaga fokus kami pada tujuan bersama. Menetapkan Tujuan Jangka Pendek dan Panjang: Bersama tim pembina pramuka, kepala sekolah menetapkan tujuan jangka pendek dan panjang untuk kegiatan kepramukaan, sehingga kami memiliki panduan yang jelas dalam melaksanakan program-program tersebut. Memberikan Inspirasi Melalui Contoh: Dengan aktif terlibat dalam kegiatan kepramukaan, kepala sekolah menginspirasi kami untuk mengikuti jejaknya dalam mewujudkan visi bersama. Menghargai Kontribusi Setiap Pihak: Kepala sekolah selalu menghargai kontribusi dari guru, siswa, komite, dan pembina pramuka dalam mencapai visi kepramukaan. Penghargaan ini meningkatkan rasa memiliki terhadap tujuan Bersama”. (W.G1, 10/02/2025)

ii. Guru 2

Guru kelas 4, saat ditanya terkait bagaimana kepala sekolah memberikan contoh dan bertindak sebagai role model dalam perilaku, sikap, maupun komitmen bagi

guru, siswa, komite, dan pembina pramuka, menjawab:

“Kepala sekolah kami, Bapak Muh. Hasan Rifai, memberikan contoh dan bertindak sebagai role model dengan cara: Kedisiplinan: Beliau selalu datang tepat waktu dan mengikuti semua kegiatan kepramukaan, menunjukkan pentingnya disiplin kepada guru dan siswa. Komitmen terhadap Pendidikan: Kepala sekolah aktif terlibat dalam perencanaan dan pelaksanaan kegiatan kepramukaan, serta selalu mendukung inisiatif yang diusulkan oleh guru dan siswa. Sikap Positif: Dalam setiap interaksi, beliau menunjukkan sikap yang positif dan terbuka terhadap masukan dari semua pihak, menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi. Etika Kerja: Kepala sekolah selalu menunjukkan etika kerja yang tinggi, seperti menyelesaikan tugas tepat waktu dan memberikan perhatian khusus pada setiap kegiatan yang dilaksanakan”. (W.G2, 26/02/2025)

Dan Ketika ditanya contoh situasi di mana kepala sekolah sangat memperhatikan kebutuhan guru, siswa, komite, dan pembina pramuka, guru kelas 4 menjawab:

“Salah satu contoh situasi adalah saat kami mengadakan kegiatan kemah pramuka tahunan. Kepala sekolah sangat memperhatikan kebutuhan semua pihak dengan: Mengadakan Pertemuan Pra-Kegiatan: Beliau mengundang semua guru dan pembina pramuka untuk berdiskusi tentang rencana kegiatan, mendengarkan masukan serta kekhawatiran mereka terkait logistik dan keselamatan siswa. Menyediakan Sumber Daya: Kepala sekolah memastikan bahwa semua perlengkapan yang diperlukan tersedia, seperti tenda, alat masak, dan peralatan keselamatan. Memberikan Dukungan Moral: Selama kegiatan berlangsung, beliau hadir untuk memberikan semangat kepada siswa dan guru, serta memastikan bahwa semua berjalan sesuai

rencana”. (W.G2, 26/02/2025)

Guru kelas 4 juga berpendapat Ketika ditanya bagaimana kepala sekolah memberi visi dan sense of mission bagi guru, siswa, komite, dan pembina pramuka:

“Kepala sekolah memberikan visi dan sense of mission dengan cara: Menyusun Visi Bersama: Beliau melibatkan semua pihak dalam merumuskan visi kepramukaan yang mencakup tujuan bersama untuk pengembangan karakter siswa. Komunikasi Rutin: Kepala sekolah secara rutin mengingatkan kami tentang visi tersebut melalui rapat mingguan atau buletin sekolah agar semua pihak tetap fokus pada tujuan bersama. Menetapkan Tujuan Jangka Pendek dan Panjang: Bersama tim pembina pramuka, beliau menetapkan tujuan yang jelas untuk setiap kegiatan kepramukaan sehingga kami memiliki panduan dalam pelaksanaannya. Memberikan Inspirasi Melalui Contoh: Dengan terlibat langsung dalam kegiatan kepramukaan, kepala sekolah menginspirasi kami untuk berkomitmen pada visi yang telah ditetapkan” (W.G2, 26/02/2025)

iii. Guru 3

Guru mapel PAI saat ditanya bagaimana kepala sekolah memberikan contoh dan bertindak sebagai role model dalam perilaku, sikap, maupun komitmen bagi guru, siswa, komite, dan pembina pramuka, beliau menjawab:

“Kepala sekolah kami, Bapak Muh. Hasan Rifai, memberikan contoh yang sangat baik dalam perilaku, sikap, dan komitmen melalui: Kedisiplinan: Beliau selalu hadir tepat waktu dalam setiap kegiatan sekolah, termasuk

kegiatan kepramukaan, menunjukkan pentingnya disiplin kepada semua pihak. Komitmen Tinggi: Kepala sekolah terlibat langsung dalam perencanaan dan pelaksanaan kegiatan pramuka, memberikan arahan yang jelas dan mendukung setiap inisiatif guru serta pembina pramuka. Sikap Positif: Beliau selalu menunjukkan sikap terbuka terhadap masukan dari guru, siswa, dan komite sekolah, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Teladan Etika Kerja: Dengan dedikasi tinggi terhadap tugasnya, kepala sekolah menjadi panutan bagi kami dalam menjalankan tanggung jawab dengan penuh integritas”. (W.G3, 26/02/2025)

Ketika ditanya terkait contoh situasi di mana kepala sekolah sangat memperhatikan kebutuhan guru, siswa, komite, dan pembina pramuka, guru mapel PAI menjawab:

“Salah satu contoh nyata adalah saat persiapan kegiatan kemah pramuka tahunan. Kepala sekolah: Mengadakan Diskusi Persiapan: Beliau mengundang guru dan pembina pramuka untuk mendiskusikan kebutuhan logistik serta memastikan bahwa semua pihak merasa didengar. Memastikan Keselamatan Siswa: Kepala sekolah menyediakan perlengkapan keselamatan tambahan seperti kotak P3K dan memastikan lokasi kemah aman untuk siswa. Memberikan Dukungan Moral: Selama kegiatan berlangsung, beliau hadir untuk memberikan semangat kepada siswa dan guru serta membantu menyelesaikan masalah yang muncul di lapangan”. (W.G3, 26/02/2025)

Selanjutnya, guru mapel PAI juga berpendapat Ketika ditanya bagaimana kepala sekolah memberi visi dan sense of mission bagi guru, siswa, komite, dan

pembina pramuka:

“Kepala sekolah memberikan visi dan sense of mission dengan cara: Merumuskan Visi Bersama: Melibatkan semua pihak dalam menyusun visi kepramukaan yang berfokus pada pengembangan karakter siswa melalui kegiatan pramuka. Komunikasi Rutin: Kepala sekolah secara konsisten menyampaikan visi tersebut melalui rapat bulanan atau pengumuman rutin agar semua pihak tetap fokus pada tujuan bersama. Menetapkan Tujuan Jangka Pendek dan Panjang: Bersama tim pembina pramuka, beliau menetapkan target yang jelas untuk setiap kegiatan kepramukaan agar semua pihak memahami peran mereka dalam mencapai tujuan tersebut”. (W.G3, 26/02/2025)

d) Hasil Wawancara dengan Pembina Pramuka

Pembina pramuka saat ditanya bagaimana kepala sekolah memberikan contoh dan bertindak sebagai role model dalam perilaku, sikap, maupun komitmen bagi guru, siswa, komite, dan pembina pramuka, beliau menjawab:

“Kepala sekolah kami, Bapak Muh. Hasan Rifai, memberikan contoh yang sangat baik sebagai role model dengan cara: Kedisiplinan: Beliau selalu hadir tepat waktu dalam setiap kegiatan pramuka dan rapat, menunjukkan pentingnya disiplin kepada semua pihak. Komitmen yang Tinggi: Kepala sekolah aktif terlibat dalam setiap kegiatan pramuka, baik dalam perencanaan maupun pelaksanaan, sehingga kami merasa didukung penuh. Sikap Positif: Dalam setiap interaksi, beliau menunjukkan sikap terbuka dan positif terhadap masukan dari guru dan siswa, menciptakan suasana yang mendukung kolaborasi. Teladan Etika Kerja: Kepala sekolah selalu menunjukkan etika kerja yang tinggi dengan menyelesaikan tugas-tugasnya tepat waktu dan membantu kami saat dibutuhkan”. (W.PP, 26/02/2025)

Ketika ditanya dapatkah anda memberikan contoh situasi di mana kepala sekolah sangat memperhatikan kebutuhan guru, siswa, komite, dan pembina pramuka, Pembina pramuka menjawab:

“Salah satu contoh nyata adalah saat persiapan kegiatan kemah pramuka tahunan. Kepala sekolah: Mengadakan Pertemuan Persiapan: Beliau mengundang semua guru dan pembina pramuka untuk mendiskusikan rencana kegiatan, mendengarkan masukan serta kekhawatiran mereka terkait logistik dan keselamatan siswa. Menyediakan Sumber Daya: Kepala sekolah memastikan bahwa semua perlengkapan yang diperlukan tersedia dan memfasilitasi kebutuhan khusus yang diajukan oleh guru atau pembina pramuka. Memberikan Dukungan Moral: Selama kegiatan berlangsung, beliau hadir untuk memberikan semangat kepada siswa dan guru serta membantu menyelesaikan masalah yang muncul di lapangan”. (W.PP, 26/02/2025)

Pembina pramuka juga menjawab Ketika ditanya terkait kepala sekolah memberi visi dan sense of mission bagi guru, siswa, komite, dan pembina pramuka:

“Kepala sekolah memberikan visi dan sense of mission dengan cara: Merumuskan Visi Bersama: Beliau melibatkan semua pihak dalam merumuskan visi kepramukaan yang berfokus pada pengembangan karakter siswa melalui kegiatan pramuka. Komunikasi Rutin: Kepala sekolah secara konsisten menyampaikan visi tersebut melalui rapat bulanan atau pengumuman rutin agar semua pihak tetap fokus pada tujuan bersama. Menetapkan Tujuan Jangka Pendek dan Panjang: Bersama tim pembina pramuka, beliau menetapkan target yang jelas untuk setiap kegiatan kepramukaan sehingga kami memahami peran kami dalam mencapai tujuan tersebut”. (W.PP, 26/02/2025)

2) Hasil Observasi

Berdasarkan observasi pada Ob.1 Perilaku teladan, Kepala sekolah berfungsi sebagai panutan yang menunjukkan integritas dan komitmen terhadap visi pendidikan. Dalam konteks kepramukaan, kepala sekolah memberikan contoh perilaku yang baik, seperti disiplin dan tanggung jawab, yang menginspirasi guru dan siswa untuk mengikuti jejaknya. Pengaruh ideal ini menciptakan rasa percaya diri dan motivasi di kalangan guru untuk berkontribusi lebih dalam kegiatan kepramukaan, sehingga meningkatkan prestasi secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, observasi menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SDN Bringin 01 berperan penting dalam meningkatkan prestasi kepramukaan melalui pengaruh ideal.



Gambar 4.1

Kegiatan Karang Pamitran

3) Hasil Dokumentasi

Berdasarkan dokumentasi foto workshop kepramukaan (Dok.1), rapat mugus (Dok.2), prestasi kepramukaan (Dok.3), program kerja gudep (Dok.4), dan Foto persiapan lomba kepramukaan (Dok.5), menunjukkan bahwa Kepala sekolah bertindak sebagai panutan yang menunjukkan integritas, komitmen, dan visi yang kuat. Kepala sekolah di SDN Bringin 01 mampu membangun rasa hormat, kepercayaan, dan kekaguman dari guru dan siswa melalui tindakan nyata yang mencerminkan nilai-nilai kepramukaan. Hal ini termasuk memberikan contoh perilaku disiplin, etis, dan fokus pada tujuan bersama untuk meningkatkan prestasi kepramukaan.

Secara keseluruhan, dokumentasi menunjukkan bahwa pengaruh ideal pada kepemimpinan transformasional kepala sekolah berperan penting dalam menciptakan budaya kolaboratif, inovatif, dan suportif di SDN Bringin 01. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan prestasi kepramukaan siswa.

4) Simpulan

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi yang dilakukan oleh peneliti, menunjukkan bahwa pengaruh ideal terlihat di Kepala sekolah SDN Bringin 01 Kota Semarang. Kepala sekolah berperan sebagai teladan yang menunjukkan integritas dan komitmen tinggi. Dengan memberikan contoh perilaku yang baik,

kepala sekolah berhasil menciptakan lingkungan yang positif dan mendorong guru serta siswa untuk berperilaku disiplin dan profesional.

b. Motivasi Inspiratif

1) Hasil Wawancara

a) Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah

Kepala sekolah Ketika ditanya ditanya apa yang anda pahami tentang motivasi inspiratif dalam kepemimpinan transformasional kepala sekolah, beliau menjawab:

“Motivasi inspiratif dalam kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin untuk memotivasi dan menginspirasi orang lain agar bersemangat dalam mencapai tujuan bersama. Dalam konteks kepala sekolah, hal ini mencakup beberapa aspek penting: Visi yang Jelas: Seorang kepala sekolah harus memiliki visi yang jelas dan mampu mengkomunikasikannya dengan baik kepada semua pihak. Visi ini menjadi pendorong bagi guru, siswa, komite, dan pembina pramuka untuk bekerja sama menuju pencapaian yang lebih baik. Membangun Kepercayaan: Kepemimpinan transformasional menuntut adanya hubungan saling percaya antara kepala sekolah dan anggota komunitas sekolah. Ketika mereka merasa dihargai dan didengar, motivasi untuk berkontribusi akan meningkat. Memberdayakan Orang Lain: Kepala sekolah yang inspiratif tidak hanya memimpin, tetapi juga memberdayakan guru dan siswa untuk mengambil inisiatif. Dengan memberikan kesempatan bagi mereka untuk berperan aktif, mereka akan merasa lebih terlibat dan termotivasi. Menghargai Usaha dan Prestasi: Mengakui dan menghargai usaha serta prestasi individu maupun kelompok juga merupakan bagian dari motivasi inspiratif. Hal ini dapat meningkatkan semangat dan keinginan untuk terus berprestasi”. (W.KS, 10/02/2025)

Kepala sekolah juga menjawab Ketika ditanya

bagaimana cara kepala sekolah menginspirasi guru, siswa, komite, dan pembina pramuka di sekolah:

“Sebagai kepala sekolah, saya menerapkan beberapa strategi untuk menginspirasi guru, siswa, komite, dan pembina pramuka di sekolah: Keterlibatan dalam Kegiatan: Saya secara aktif terlibat dalam berbagai kegiatan di sekolah, termasuk kegiatan kepramukaan. Dengan ikut serta langsung, saya menunjukkan bahwa saya peduli dan mendukung semua usaha yang dilakukan oleh guru dan siswa. Pemberian Pelatihan dan Pengembangan: Saya menyelenggarakan pelatihan rutin bagi guru dan pembina pramuka untuk meningkatkan keterampilan mereka. Dengan memberikan kesempatan untuk belajar dan berkembang, saya berharap dapat memotivasi mereka untuk menerapkan pengetahuan baru dalam praktik sehari-hari. Menciptakan Lingkungan Positif: Saya berusaha menciptakan lingkungan yang positif di mana setiap orang merasa aman untuk berbagi ide dan pendapat. Diskusi terbuka tentang tantangan yang dihadapi dapat mendorong kolaborasi dan inovasi. Menetapkan Contoh Melalui Tindakan: Saya selalu berusaha menjadi contoh yang baik dalam hal etika kerja, komitmen, dan sikap positif. Ketika guru dan siswa melihat dedikasi saya terhadap visi sekolah, mereka akan terinspirasi untuk mengikuti jejak tersebut. Mengadakan Acara Penghargaan: Saya rutin mengadakan acara penghargaan untuk mengakui prestasi guru, siswa, dan pembina pramuka. Penghargaan ini bukan hanya sebagai bentuk pengakuan tetapi juga sebagai motivasi bagi semua pihak untuk terus berusaha meraih prestasi lebih tinggi. Dengan pendekatan ini, saya berharap dapat menciptakan suasana yang inspiratif di SDN Bringin 01 Kota Semarang sehingga semua pihak merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam setiap kegiatan kepramukaan maupun pendidikan secara umum”. (W.KS, 10/02/2025)

b) Hasil Wawancara dengan Komite Sekolah

Komite sekolah berpendapat tentang apa yang di pahami tentang motivasi inspiratif dalam kepemimpinan

transformasional kepala sekolah:

“Motivasi inspiratif dalam kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin, dalam hal ini kepala sekolah, untuk menginspirasi dan memotivasi guru, siswa, dan seluruh komunitas sekolah untuk mencapai tujuan bersama. Kepala sekolah yang memiliki motivasi inspiratif mampu menyampaikan visi yang jelas dan menarik, mendorong pengikut untuk berusaha lebih keras dan berkontribusi secara maksimal. Dari perspektif kami sebagai komite sekolah, kami memahami bahwa motivasi inspiratif mencakup: Pengaruh Positif: Kepala sekolah bertindak sebagai teladan yang dihormati, menunjukkan integritas dan dedikasi yang tinggi terhadap pendidikan. Pemberian Dukungan Emosional: Kepala sekolah memberikan dukungan emosional kepada guru dan siswa, menciptakan lingkungan yang mendukung di mana setiap orang merasa dihargai dan termotivasi untuk belajar. Penghargaan atas Kinerja: Dengan memberikan penghargaan atas pencapaian individu maupun tim, kepala sekolah mendorong semangat kerja keras dan inovasi di kalangan guru dan siswa”. (W.Kom, 04/03/2025)

Kemudian, saat ditanya bagaimana cara kepala sekolah menginspirasi guru, siswa, komite, dan pembina pramuka di sekolah, komite sekolah berpendapat bahwa:

“Kepala sekolah menginspirasi guru, siswa, komite, dan pembina pramuka melalui beberapa cara efektif: Keterlibatan Aktif: Kepala sekolah secara aktif terlibat dalam kegiatan sekolah, termasuk acara kepramukaan. Kehadiran beliau di setiap kegiatan menunjukkan komitmen terhadap pengembangan siswa dan mendukung semua usaha yang dilakukan oleh guru. Komunikasi Terbuka: Dengan menjaga komunikasi yang terbuka dan transparan, kepala sekolah mendorong partisipasi aktif dari semua pihak. Kami merasa memiliki suara dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada lingkungan belajar. Penyediaan Pelatihan dan Pengembangan: Kepala sekolah menyelenggarakan pelatihan untuk guru dan pembina

pramuka guna meningkatkan keterampilan mereka. Ini tidak hanya meningkatkan kualitas pengajaran tetapi juga memotivasi mereka untuk terus berinovasi. Menetapkan Visi Bersama: Dengan melibatkan semua pihak dalam penyusunan visi sekolah, kepala sekolah memastikan bahwa setiap individu merasa memiliki tanggung jawab untuk mencapai tujuan bersama. Penghargaan atas Kontribusi: Kepala sekolah secara rutin memberikan penghargaan kepada guru dan siswa yang berprestasi dalam berbagai kegiatan. Penghargaan ini menjadi motivasi tambahan bagi mereka untuk terus berusaha lebih baik. Melalui pendekatan ini, kepala sekolah berhasil menciptakan suasana yang inspiratif di SDN Bringin 01 Kota Semarang, di mana semua anggota komunitas merasa termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan pendidikan yang lebih tinggi”. (W.Kom, 04/03/2025)

c) Hasil Wawancara dengan Guru

i. Guru 1

Guru kelas 5 saat ditanya apa yang anda pahami tentang motivasi inspiratif dalam kepemimpinan transformasional kepala sekolah, beliau menjawab:

“Motivasi inspiratif dalam kepemimpinan transformasional kepala sekolah merujuk pada kemampuan kepala sekolah untuk menginspirasi dan memotivasi guru, siswa, dan seluruh komunitas sekolah untuk mencapai tujuan bersama, terutama dalam meningkatkan prestasi kepramukaan. Kepala sekolah yang memiliki motivasi inspiratif mampu: Mengartikulasikan Visi yang Jelas: Kepala sekolah dapat menyampaikan harapan dan tujuan yang ingin dicapai dalam kegiatan kepramukaan dengan cara yang menarik dan mudah dipahami oleh semua pihak. Menjadi Teladan: Dengan menunjukkan komitmen dan dedikasi yang tinggi terhadap pendidikan dan kegiatan kepramukaan, kepala sekolah menjadi contoh yang diikuti oleh guru dan siswa.

Mendorong Partisipasi Aktif: Kepala sekolah menciptakan lingkungan di mana semua anggota merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi, sehingga mereka lebih bersemangat dalam mengikuti kegiatan kepramukaan. Memberikan Penghargaan: Melalui penghargaan atas prestasi individu maupun kelompok, kepala sekolah dapat mendorong motivasi lebih lanjut di kalangan guru dan siswa”. (W.G1, 10/02/2025)

Selanjutnya, Ketika ditanya bagaimana cara kepala sekolah menginspirasi guru, siswa, komite, dan pembina pramuka di sekolah, guru kelas 5 menjawab:

“Kepala sekolah menginspirasi guru, siswa, komite, dan pembina pramuka di sekolah untuk meningkatkan prestasi kepramukaan melalui beberapa cara: Keterlibatan Langsung: Kepala sekolah aktif terlibat dalam setiap kegiatan kepramukaan, baik sebagai peserta maupun sebagai pembina. Kehadiran beliau menunjukkan dukungan nyata terhadap kegiatan tersebut. Komunikasi Rutin: Melakukan komunikasi secara rutin mengenai visi dan misi kepramukaan kepada semua pihak. Ini membantu menjaga fokus pada tujuan bersama dan memastikan semua anggota memahami peran mereka. Pelatihan dan Pengembangan: Menyediakan pelatihan bagi guru dan pembina pramuka untuk meningkatkan keterampilan mereka dalam mengelola kegiatan kepramukaan, sehingga mereka lebih percaya diri dalam melaksanakan program-program tersebut. Mendorong Kreativitas: Kepala sekolah mendorong guru dan siswa untuk mengajukan ide-ide baru dalam kegiatan kepramukaan, menciptakan suasana inovatif yang dapat meningkatkan keterlibatan semua pihak. Memberikan Umpan Balik Positif: Dengan memberikan umpan balik yang konstruktif dan positif, kepala sekolah

membantu guru dan siswa untuk terus berkembang dan merasa dihargai atas usaha mereka”. (W.G1, 10/02/2025)

ii. Guru 2

Guru kelas 4 saat ditanya apa yang anda pahami tentang motivasi inspiratif dalam kepemimpinan transformasional kepala sekolah, beliau menjawab:

“Motivasi inspiratif dalam kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah kemampuan beliau untuk mendorong guru dan siswa agar bersemangat dalam mencapai tujuan bersama. Hal ini mencakup: Pengaruh Positif: Kepala sekolah mampu memotivasi kami melalui kata-kata semangat dan tindakan nyata. Pemberian Dukungan Emosional: Beliau selalu siap mendengarkan keluhan atau tantangan yang dihadapi guru dan siswa. Penghargaan atas Usaha: Memberikan penghargaan kepada siswa atau guru yang berprestasi dalam kegiatan kepramukaan sebagai bentuk pengakuan atas usaha mereka”. (W.G2, 26/02/2025)

Guru kelas 4 juga menjawab saat ditanya bagaimana cara kepala sekolah menginspirasi guru, siswa, komite, dan pembina pramuka di sekolah:

“Kepala sekolah menginspirasi kami dengan beberapa cara: Keterlibatan Aktif: Beliau terlibat langsung dalam setiap kegiatan kepramukaan sehingga kami merasa didukung. Komunikasi Terbuka: Mengadakan pertemuan rutin di mana semua pihak dapat berbagi ide dan pengalaman terkait kegiatan kepramukaan. Memberikan Pelatihan: Menyediakan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan guru dalam mengelola kegiatan kepramukaan secara efektif. Menetapkan Contoh Melalui Tindakan:

Dengan menunjukkan dedikasi tinggi terhadap pendidikan dan kepramukaan, kepala sekolah menjadi teladan bagi kami semua”. (W.G2, 26/02/2025)

iii. Guru 3

Guru mapel PAI saat ditanya apa yang anda pahami tentang motivasi inspiratif dalam kepemimpinan transformasional kepala sekolah, beliau menjawab:

“Motivasi inspiratif adalah kemampuan kepala sekolah untuk mendorong kami sebagai guru serta siswa agar bersemangat dalam mencapai tujuan bersama melalui: Pengaruh Positif: Kepala sekolah memotivasi kami dengan tindakan nyata seperti partisipasinya dalam kegiatan kepramukaan. Dukungan Emosional: Beliau selalu mendengarkan tantangan yang kami hadapi dan memberikan solusi yang membangun semangat kerja kami sebagai pendidik”. (W.G3, 26/02/2025)

Selanjutnya, Ketika ditanya bagaimana cara kepala sekolah menginspirasi guru, siswa, komite, dan pembina pramuka di sekolah, guru mapel PAI menjawab:

“Kepala sekolah menginspirasi kami dengan cara: Keterlibatan Langsung: Beliau aktif terlibat dalam setiap kegiatan kepramukaan sehingga kami merasa didukung penuh oleh kepemimpinannya. Memberikan Penghargaan: Kepala sekolah secara rutin memberikan penghargaan kepada siswa atau guru yang berprestasi dalam kegiatan pramuka sebagai bentuk apresiasi atas usaha mereka”. (W.G3, 26/02/2025)

d) Hasil Wawancara dengan Pembina Pramuka

Pembina pramuka saat ditanya apa yang anda pahami tentang motivasi inspiratif dalam kepemimpinan transformasional kepala sekolah, beliau menjawab:

“Motivasi inspiratif adalah kemampuan kepala sekolah untuk mendorong kami sebagai guru serta siswa agar bersemangat dalam mencapai tujuan bersama melalui: Pengaruh Positif: Kepala sekolah mampu memotivasi kami melalui kata-kata semangat dan tindakan nyata. Pemberian Dukungan Emosional: Beliau selalu siap mendengarkan keluhan atau tantangan yang dihadapi guru dan siswa”. (W.PP, 26/02/2025)

Kemudian, ketika ditanya bagaimana cara kepala sekolah menginspirasi guru, siswa, komite, dan pembina pramuka di sekolah, Pembina pramuka menjawab:

“Kepala sekolah menginspirasi kami dengan beberapa cara: Keterlibatan Aktif: Beliau terlibat langsung dalam setiap kegiatan kepramukaan sehingga kami merasa didukung. Memberikan Penghargaan: Kepala sekolah secara rutin memberikan penghargaan kepada siswa atau guru yang berprestasi dalam kegiatan pramuka sebagai bentuk apresiasi atas usaha mereka”. (W.PP, 26/02/2025)

2) Hasil Observasi

Berdasarkan observasi Ob. 2 Memberikan Contoh Langsung dan Ob.3 Penghargaan dan Pengakuan, Kepala sekolah berhasil menciptakan suasana yang memotivasi melalui komunikasi yang positif dan antusias. Dengan memberikan contoh langsung dan memberikan penghargaan dan pengakuan, kepala sekolah mampu membangkitkan semangat para guru dan siswa. Misalnya, dalam

setiap pertemuan, kepala sekolah menghargai keterlibatan, kolaborasi dan keaktifan siswa dan guru, yang membantu membangun rasa kebersamaan dan tujuan bersama di antara semua anggota.

Secara keseluruhan, observasi menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SDN Bringin 01 berperan penting dalam meningkatkan prestasi kepramukaan melalui motivasi inspiratif.



Gambar 4.2

Penyerahan Piala Lomba Tingkat Pramuka

3) Hasil Dokumentasi

Berdasarkan dokumentasi SK Pengurus Gudep (Dok.6), struktur organisasi kepramukaan (Dok.7), Foto pelantikan pengurus pramuka (Dok.8), program kerja gudep (Dok.9), menunjukkan

bahwa kepala sekolah berhasil memotivasi guru dan siswa dengan menyampaikan visi yang jelas dan menarik terkait kepramukaan. Dalam berbagai kesempatan, kepala sekolah menggunakan simbol-simbol inspiratif dan komunikasi optimis untuk membangkitkan semangat kerja kolektif. Motivasi ini mendorong guru untuk berinovasi dalam kegiatan kepramukaan dan siswa untuk lebih berpartisipasi aktif.

Secara keseluruhan, dokumentasi menunjukkan bahwa motivasi inspiratif pada kepemimpinan transformasional kepala sekolah berperan penting dalam menciptakan budaya kolaboratif, inovatif, dan suportif di SDN Bringin 01. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan prestasi kepramukaan siswa.

4) Simpulan

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi yang dilakukan oleh peneliti, menunjukkan bahwa motivasi inspiratif terlihat di Kepala sekolah SDN Bringin 01 Kota Semarang. Melalui komunikasi yang optimis dan penyampaian visi yang jelas, kepala sekolah mampu membangkitkan semangat kerja di kalangan guru dan siswa. Motivasi ini mendorong keterlibatan aktif dalam kegiatan kepramukaan, sehingga meningkatkan prestasi secara keseluruhan.

c. Stimulasi Intelektual

1) Hasil Wawancara

a) Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah

Ketika ditanya terkait konsep stimulasi intelektual dalam konteks kepemimpinan transformasional, kepala sekolah menjawab:

“Stimulasi intelektual dalam konteks kepemimpinan transformasional merujuk pada kemampuan seorang pemimpin untuk mendorong dan menginspirasi anggota timnya untuk berpikir secara kritis, kreatif, dan inovatif. Dalam peran saya sebagai kepala sekolah, saya memahami bahwa stimulasi intelektual melibatkan beberapa elemen kunci: Dorongan untuk Berpikir Kritis: Saya mendorong guru dan siswa untuk tidak hanya menerima informasi, tetapi juga untuk mempertanyakan, menganalisis, dan mengevaluasi ide-ide yang ada. Ini membantu mereka mengembangkan pemikiran kritis yang diperlukan dalam proses pembelajaran. Penciptaan Lingkungan Belajar yang Dinamis: Lingkungan yang mendukung eksplorasi ide baru dan diskusi terbuka sangat penting. Dengan menciptakan suasana di mana setiap orang merasa nyaman untuk berbagi gagasan, kita dapat merangsang kreativitas dan inovasi. Penghargaan terhadap Inovasi: Saya percaya bahwa menghargai dan memberikan pengakuan terhadap usaha inovatif dari guru dan siswa dapat memotivasi mereka untuk terus berinovasi. Hal ini juga membantu membangun budaya belajar yang positif”. (W.KS, 10/02/2025)

Selanjutnya, saat ditanya apa langkah-langkah yang kepala sekolah ambil untuk menciptakan iklim yang kondusif bagi berkembangnya inovasi dan kreativitas, kepala sekolah menjawab:

“Untuk menciptakan iklim yang kondusif bagi berkembangnya inovasi dan kreativitas di SDN Bringin

01 Kota Semarang, saya mengambil beberapa langkah strategis: Menyediakan Ruang Diskusi: Saya mengadakan forum rutin di mana guru, siswa, dan pembina pramuka dapat berdiskusi tentang ide-ide baru dan tantangan yang dihadapi dalam kegiatan kepramukaan maupun pembelajaran. Forum ini menjadi tempat bagi semua pihak untuk saling berbagi pengalaman dan solusi. Mendorong Kolaborasi: Saya memfasilitasi kerja sama antar guru dalam merancang program kepramukaan yang inovatif. Dengan kolaborasi, ide-ide kreatif dapat muncul dari berbagai perspektif. Pelatihan dan Workshop: Saya menyelenggarakan pelatihan dan workshop tentang metode pengajaran kreatif dan inovatif bagi guru. Ini bertujuan untuk memberikan mereka alat dan teknik baru yang dapat diterapkan dalam proses pembelajaran. Memberikan Kebebasan Berkreasi: Saya memberikan kebebasan kepada guru dan siswa untuk mengeksplorasi metode pembelajaran yang berbeda tanpa takut akan kegagalan. Hal ini membantu menciptakan rasa percaya diri dalam berinovasi. Mengadakan Kompetisi Inovasi: Saya juga mengadakan kompetisi inovasi di antara siswa dan guru untuk mendorong mereka menciptakan proyek atau program baru yang bermanfaat bagi komunitas sekolah". (W.KS, 10/02/2025)

Dan, Ketika ditanya terkait apa yang kepala sekolah lakukan jika terdapat perbedaan pendapat, beliau menjawab:

“Perbedaan pendapat adalah hal yang wajar dalam lingkungan pendidikan, dan saya percaya bahwa hal ini dapat menjadi peluang untuk belajar dan berkembang. Berikut adalah langkah-langkah yang saya ambil jika terdapat perbedaan pendapat: Mendengarkan dengan Empati: Pertama-tama, saya akan mendengarkan dengan seksama semua pihak yang terlibat dalam perbedaan pendapat tersebut. Memahami sudut pandang masing-masing sangat penting untuk menemukan solusi yang tepat. Mengadakan Diskusi Terbuka: Saya akan mengadakan pertemuan atau diskusi terbuka untuk membahas perbedaan pendapat tersebut secara konstruktif. Dalam forum ini, setiap orang diberikan kesempatan untuk menyampaikan pandangan mereka tanpa merasa tertekan. Mencari Titik Temu: Selanjutnya,

saya akan berusaha mencari titik temu atau kesepakatan di antara pihak-pihak yang berbeda pendapat. Ini bisa melibatkan kompromi atau penyesuaian dari kedua belah pihak. Mengambil Keputusan Berdasarkan Konsensus: Jika memungkinkan, keputusan akhir akan diambil berdasarkan konsensus setelah mempertimbangkan semua masukan. Namun, jika konsensus tidak tercapai, saya akan mengambil keputusan berdasarkan pertimbangan terbaik demi kepentingan bersama. Menjaga Hubungan Baik: Setelah menyelesaikan perbedaan pendapat, saya akan memastikan bahwa hubungan antar pihak tetap baik dengan melakukan follow-up terhadap hasil diskusi dan keputusan yang telah diambil. Dengan pendekatan ini, saya berharap dapat menciptakan budaya komunikasi yang terbuka dan saling menghormati di SDN Bringin 01 Kota Semarang, sehingga setiap individu merasa dihargai meskipun memiliki pandangan yang berbeda”. (W.KS, 10/02/2025)

b) Hasil Wawancara dengan Komite Sekolah

Komite sekolah berpendapat tentang konsep stimulasi intelektual dalam konteks kepemimpinan transformasional:

“Konsep stimulasi intelektual dalam kepemimpinan transformasional merujuk pada kemampuan seorang pemimpin untuk mendorong dan menginspirasi anggota timnya untuk berpikir kritis, kreatif, dan inovatif. Dalam konteks kepala sekolah, kami memahami bahwa stimulasi intelektual mencakup beberapa aspek penting: Dorongan untuk Berpikir Kritis: Kepala sekolah mendorong guru dan siswa untuk tidak hanya menerima informasi, tetapi juga untuk mempertanyakan, menganalisis, dan mengevaluasi ide-ide yang ada. Ini membantu mereka mengembangkan pemikiran kritis yang diperlukan dalam proses pembelajaran. Lingkungan Pembelajaran yang Dinamis: Kepala sekolah berusaha menciptakan lingkungan di mana guru dan siswa merasa aman untuk berbagi ide baru dan berinovasi tanpa takut akan kritik negatif. Peningkatan Keterampilan: Dengan memberikan pelatihan dan sumber daya yang diperlukan, kepala sekolah membantu guru dan siswa untuk mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk berinovasi”. (W.Kom, 04/03/2025)

Selanjutnya, komite sekolah saat ditanya apa langkah-langkah yang kepala sekolah ambil untuk menciptakan iklim yang kondusif bagi berkembangnya inovasi dan kreativitas, beliau menjawab:

“Kepala sekolah mengambil beberapa langkah strategis untuk menciptakan iklim yang kondusif bagi berkembangnya inovasi dan kreativitas di SDN Bringin 01 Kota Semarang: Menyediakan Ruang Diskusi: Kepala sekolah menyelenggarakan forum rutin di mana guru, siswa, dan pembina pramuka dapat berdiskusi tentang ide-ide baru serta tantangan yang dihadapi dalam kegiatan kepramukaan maupun pembelajaran. Mendorong Kolaborasi: Dengan memfasilitasi kerja sama antar guru dalam merancang program kepramukaan yang inovatif, kepala sekolah menciptakan peluang bagi mereka untuk saling berbagi ide dan pengalaman. Pelatihan Kreativitas: Kepala sekolah menyelenggarakan pelatihan tentang metode pengajaran kreatif dan inovatif bagi guru. Ini bertujuan untuk memberikan mereka alat dan teknik baru yang dapat diterapkan dalam proses pembelajaran. Memberikan Kebebasan Berkreasi: Kepala sekolah memberikan kebebasan kepada guru dan siswa untuk mengeksplorasi metode pembelajaran yang berbeda tanpa takut akan kegagalan. Hal ini membantu menciptakan rasa percaya diri dalam berinovasi. Mengadakan Kompetisi Inovasi: Mengadakan kompetisi inovasi di antara siswa dan guru untuk mendorong mereka menciptakan proyek atau program baru yang bermanfaat bagi komunitas sekolah”. (W.Kom, 04/03/2025)

Berikutnya, komite sekolah Ketika ditanya apa yang kepala sekolah lakukan jika terdapat perbedaan pendapat, beliau menjawab:

“Ketika terdapat perbedaan pendapat, kepala sekolah mengambil langkah-langkah berikut: Mendengarkan dengan Empati: Kepala sekolah mendengarkan dengan seksama semua pihak yang terlibat dalam perbedaan pendapat tersebut. Memahami sudut pandang masing-

masing sangat penting untuk menemukan solusi yang tepat. Diskusi Terbuka: Mengadakan pertemuan atau diskusi terbuka untuk membahas perbedaan pendapat secara konstruktif. Dalam forum ini, setiap orang diberikan kesempatan untuk menyampaikan pandangan mereka tanpa merasa tertekan. Mencari Titik Temu: Kepala sekolah berusaha mencari titik temu atau kesepakatan di antara pihak-pihak yang berbeda pendapat dengan mempertimbangkan masukan dari semua pihak. Mengambil Keputusan Berdasarkan Konsensus: Jika memungkinkan, keputusan akhir akan diambil berdasarkan konsensus setelah mempertimbangkan semua masukan. Namun, jika konsensus tidak tercapai, kepala sekolah akan mengambil keputusan berdasarkan pertimbangan terbaik demi kepentingan bersama. Menjaga Hubungan Baik: Setelah menyelesaikan perbedaan pendapat, kepala sekolah memastikan bahwa hubungan antar pihak tetap baik dengan melakukan follow-up terhadap hasil diskusi dan keputusan yang telah diambil. Dengan pendekatan ini, kami sebagai komite sekolah merasa bahwa kepala sekolah berhasil menciptakan budaya komunikasi yang terbuka dan saling menghormati di SDN Bringin 01 Kota Semarang, sehingga setiap individu merasa dihargai meskipun memiliki pandangan yang berbeda”. (W.Kom, 04/03/2025)

c) Hasil Wawancara dengan Guru

i. Guru 1

Guru kelas 5 saat ditanya bagaimana Anda memahami konsep stimulasi intelektual dalam konteks kepemimpinan transformasional, beliau menjawab:

“Stimulasi intelektual dalam kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah kemampuan untuk mendorong guru, siswa, dan pembina pramuka agar berpikir secara kreatif, kritis, dan inovatif dalam menghadapi tantangan. Dalam konteks meningkatkan prestasi kepramukaan di SDN Bringin 01 Kota Semarang, saya memahami bahwa kepala sekolah menerapkan stimulasi intelektual dengan cara:

Menumbuhkan Ide Baru: Kepala sekolah mendorong kami untuk mengembangkan ide-ide baru dalam merancang kegiatan kepramukaan yang menarik dan edukatif. Memberikan Solusi Kreatif: Kepala sekolah selalu memberikan solusi kreatif terhadap masalah yang muncul selama pelaksanaan kegiatan kepramukaan, misalnya dengan mengadaptasi kegiatan saat cuaca tidak mendukung. Mendorong Pendekatan Baru: Kepala sekolah memotivasi kami untuk mencoba pendekatan baru dalam melatih siswa, seperti penggunaan teknologi atau metode pembelajaran berbasis proyek dalam kepramukaan”. (W.G1, 10/02/2025)

Selanjutnya, guru kelas 5 saat ditanya apa langkah-langkah yang kepala sekolah ambil untuk menciptakan iklim yang kondusif bagi berkembangnya inovasi dan kreativitas, beliau menjawab:

“Untuk menciptakan iklim yang kondusif bagi berkembangnya inovasi dan kreativitas dalam meningkatkan prestasi kepramukaan, kepala sekolah mengambil langkah-langkah berikut: Pelatihan dan Workshop: Kepala sekolah mengikutsertakan guru dan pembina pramuka dalam pelatihan atau workshop untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam merancang program kepramukaan yang inovatif. Diskusi Terbuka: Kepala sekolah mengadakan forum diskusi rutin di mana kami sebagai guru dapat berbagi ide dan pengalaman terkait kegiatan kepramukaan. Diskusi ini membantu kami menemukan solusi bersama untuk tantangan yang dihadapi. Memberikan Kebebasan Berkreasi: Kepala sekolah memberikan kebebasan kepada guru dan pembina pramuka untuk mengeksplorasi metode baru dalam melatih siswa, sehingga kami merasa lebih percaya diri untuk berinovasi. Penghargaan atas Kreativitas: Kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru atau pembina pramuka yang berhasil menciptakan program atau kegiatan kepramukaan yang berhasil

meningkatkan prestasi siswa. Penghargaan ini menjadi motivasi tambahan bagi kami untuk terus berinovasi”. (W.G1, 10/02/2025)

Guru kelas 5 juga menjawab ketika ditanya apa yang kepala sekolah lakukan jika terdapat perbedaan pendapat:

“Ketika terjadi perbedaan pendapat dalam meningkatkan prestasi kepramukaan, kepala sekolah mengambil langkah-langkah berikut: Mendengarkan Semua Pihak: Kepala sekolah mendengarkan dengan empati pendapat dari semua pihak yang terlibat, termasuk guru, siswa, komite, dan pembina pramuka. Hal ini membantu beliau memahami sudut pandang masing-masing. Diskusi Terbuka: Kepala sekolah mengadakan diskusi terbuka untuk membahas perbedaan pendapat secara konstruktif. Dalam diskusi ini, setiap orang diberikan kesempatan untuk menyampaikan pandangan mereka tanpa merasa tertekan. Mencari Titik Temu: Beliau berusaha mencari titik temu atau kesepakatan di antara pihak-pihak yang berbeda pendapat dengan mempertimbangkan masukan dari semua pihak. Mengambil Keputusan Berdasarkan Konsensus: Jika memungkinkan, keputusan akhir diambil berdasarkan konsensus setelah mempertimbangkan semua masukan. Namun, jika konsensus tidak tercapai, kepala sekolah mengambil keputusan berdasarkan pertimbangan terbaik demi kepentingan bersama. Menjaga Hubungan Baik: Setelah menyelesaikan perbedaan pendapat, kepala sekolah memastikan bahwa hubungan antar pihak tetap baik dengan melakukan tindak lanjut terhadap hasil diskusi dan keputusan yang telah diambil”. (W.G1, 10/02/2025)

ii. Guru 2

Guru kelas 5 saat ditanya bagaimana Anda memahami konsep stimulasi intelektual dalam konteks

kepemimpinan transformasional, beliau menjawab:

“Konsep stimulasi intelektual adalah kemampuan kepala sekolah untuk mendorong guru dan siswa berpikir kritis serta kreatif dalam menghadapi tantangan pendidikan. Ini termasuk: Dorongan Berpikir Kritis: Mendorong kami untuk mengeksplorasi ide-ide baru dalam pengajaran. Lingkungan Pembelajaran yang Dinamis: Menciptakan suasana di mana inovasi dihargai dan didorong. Pengembangan Keterampilan Baru: Menyediakan pelatihan untuk membantu kami mengembangkan metode pengajaran yang lebih baik”. (W.G2, 26/02/2025)

Guru kelas 4 saat ditanya apa langkah-langkah yang kepala sekolah ambil untuk menciptakan iklim yang kondusif bagi berkembangnya inovasi dan kreativitas, beliau menjawab:

“Kepala sekolah mengambil langkah-langkah berikut: Forum Diskusi Rutin: Mengadakan forum di mana guru dapat berbagi ide inovatif. Mendorong Kolaborasi: Memfasilitasi kerja sama antar guru dalam merancang program kepramukaan yang menarik. Pelatihan Kreativitas: Menawarkan pelatihan tentang teknik pengajaran kreatif bagi guru. Memberikan Kebebasan Berkreasi: Memungkinkan guru untuk mencoba metode baru tanpa takut akan kegagalan”. (W.G2, 26/02/2025)

Guru kelas 4 menjawab ketika ditanya terkait apa yang kepala sekolah lakukan jika terdapat perbedaan pendapat:

“Jika terjadi perbedaan pendapat, kepala sekolah melakukan hal berikut: Mendengarkan Semua Pihak: Mendengarkan dengan empati pandangan dari semua pihak yang terlibat. Diskusi Terbuka:

Mengadakan diskusi terbuka untuk membahas perbedaan pendapat secara konstruktif. Mencari Titik Temu: Berusaha mencari kesepakatan di antara pihak-pihak yang berbeda pendapat. Mengambil Keputusan Berdasarkan Konsensus: Jika memungkinkan, keputusan diambil berdasarkan kesepakatan bersama setelah mempertimbangkan masukan dari semua pihak. Menjaga Hubungan Baik: Memastikan hubungan antar pihak tetap baik setelah perbedaan pendapat diselesaikan dengan melakukan tindak lanjut terhadap hasil diskusi”. (W.G2, 26/02/2025)

iii. Guru 3

Guru mapel PAI, saat ditanya bagaimana Anda memahami konsep stimulasi intelektual dalam konteks kepemimpinan transformasional, beliau menjawab:

“Stimulasi intelektual adalah kemampuan kepala sekolah untuk mendorong kami berpikir kritis dan kreatif dalam menghadapi tantangan pendidikan serta meningkatkan kualitas kegiatan kepramukaan melalui inovasi”. (W.G3, 26/02/2025)

Selanjutnya, guru mapel PAI ketika ditanya apa langkah-langkah yang kepala sekolah ambil untuk menciptakan iklim yang kondusif bagi berkembangnya inovasi dan kreativitas, menjawab:

“Kepala sekolah menciptakan iklim kondusif dengan langkah-langkah berikut: Diskusi Terbuka: Mengadakan forum rutin di mana kami dapat berbagi ide inovatif terkait pengembangan program kepramukaan. Pelatihan Kreativitas: Menyediakan pelatihan bagi guru tentang metode pengajaran kreatif yang dapat diterapkan dalam kegiatan pramuka”. (W.G3, 26/02/2025)

Selanjutnya, Ketika ditanya apa yang kepala

sekolah lakukan jika terdapat perbedaan pendapat, guru mapel PAI menjawab:

“Jika terjadi perbedaan pendapat, kepala sekolah mengambil langkah-langkah berikut: Mendengarkan Semua Pihak: Beliau mendengarkan pandangan dari semua pihak secara empatik untuk memahami sudut pandang masing-masing individu atau kelompok. Diskusi Terbuka: Mengadakan diskusi terbuka untuk mencari solusi terbaik secara bersama-sama”. (W.G3, 26/02/2025)

d) Hasil Wawancara dengan Pembina Pramuka

Pembina pramuka saat ditanya bagaimana Anda memahami konsep stimulasi intelektual dalam konteks kepemimpinan transformasional, menjawab:

“Stimulasi intelektual adalah kemampuan kepala sekolah untuk mendorong guru dan siswa berpikir kritis serta kreatif dalam menghadapi tantangan pendidikan dan meningkatkan kualitas kegiatan kepramukaan melalui inovasi”. (W.PP, 26/02/2025)

Selanjutnya, ketika ditanya apa langkah-langkah yang kepala sekolah ambil untuk menciptakan iklim yang kondusif bagi berkembangnya inovasi dan kreativitas, Pembina pramuka menjawab:

“Kepala sekolah mengambil langkah-langkah berikut: Diskusi Terbuka: Mengadakan forum di mana guru dapat berbagi ide inovatif. Pelatihan Kreativitas: Menyediakan pelatihan bagi guru tentang metode pengajaran kreatif yang dapat diterapkan dalam kegiatan pramuka”. (W.PP, 26/02/2025)

Kemudian, ketika ditanya apa yang kepala sekolah lakukan jika terdapat perbedaan pendapat, Pembina pramuka menjawab:

“Jika terjadi perbedaan pendapat, kepala sekolah melakukan hal berikut: Mendengarkan Semua Pihak: Mendengarkan pandangan dari semua pihak secara empatik untuk memahami sudut pandang masing-masing individu atau kelompok. Diskusi Terbuka: Mengadakan diskusi terbuka untuk membahas perbedaan pendapat secara konstruktif”. (W.PP, 26/02/2025)

2) Hasil Observasi

Berdasarkan observasi Ob. 4 Pemberian Umpan Balik, dan Ob.5 Pelibatan dengan guru dan komite, Kepala sekolah mendorong inovasi dan kreativitas dengan memberikan ruang bagi guru untuk berbagi ide-ide baru dalam pengajaran. Melalui diskusi terbuka dan kolaboratif, guru didorong untuk berpikir kritis dan mengeksplorasi metode pengajaran yang berbeda. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan keterlibatan siswa dalam kegiatan kepramukaan tetapi juga memperkaya pengalaman belajar mereka.

Secara keseluruhan, observasi menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SDN Bringin 01 berperan penting dalam meningkatkan prestasi kepramukaan melalui stimulasi intelektual.



Gambar 4.3

Kegiatan Musyawarah Gugus Depan

3) Hasil Dokumentasi

Berdasarkan foto rapat kegiatan kepramukaan (Dok.10), kepemimpinan kepala sekolah berhasil merangsang guru untuk berpikir kreatif. Guru didorong untuk berpikir kritis dan mencari solusi baru dalam pelaksanaan program kepramukaan. Kepala sekolah memberikan ruang bagi guru untuk bereksperimen dengan metode pengajaran yang lebih efektif, sehingga meningkatkan kualitas kegiatan kepramukaan serta hasil belajar siswa.

Secara keseluruhan, dokumentasi menunjukkan bahwa stimulasi intelektual pada kepemimpinan transformasional kepala sekolah berperan penting dalam menciptakan budaya kolaboratif, inovatif, dan suportif di SDN Bringin 01. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan prestasi kepramukaan siswa.

4) Simpulan

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi yang dilakukan oleh peneliti, menunjukkan bahwa stimulasi intelektual terlihat di Kepala sekolah SDN Bringin 01 Kota Semarang. Kepala sekolah mendorong inovasi dengan menciptakan ruang bagi guru untuk berbagi ide dan bereksperimen dengan metode pengajaran baru. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kualitas pembelajaran tetapi juga memperkaya pengalaman siswa dalam kegiatan kepramukaan.

d. Pertimbangan Individual

1) Hasil Wawancara

a) Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah

Kepala sekolah saat ditanya bagaimana Anda memahami konsep pertimbangan individual dalam konteks kepemimpinan transformasional, beliau menjawab:

“Pertimbangan individual dalam kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin untuk memberikan perhatian khusus, dukungan, dan bimbingan kepada setiap individu berdasarkan kebutuhan dan potensi mereka masing-masing. Sebagai kepala sekolah, saya memahami bahwa setiap guru dan siswa memiliki keunikan, kekuatan, serta area yang perlu dikembangkan. Oleh karena itu, saya berusaha untuk: Mengenali Keunikan Individu: Memahami bahwa setiap guru dan siswa memiliki latar belakang, minat, dan gaya belajar yang berbeda. Memberikan Dukungan yang Dipersonalisasi: Menawarkan dukungan dan sumber daya yang sesuai dengan kebutuhan spesifik masing-masing individu. Mendorong Pengembangan Potensi:

Membantu setiap individu untuk mengenali dan mengembangkan potensi mereka secara maksimal. Membangun Hubungan yang Mendalam: Menciptakan hubungan yang didasarkan pada kepercayaan dan saling menghormati, sehingga setiap orang merasa nyaman untuk berbagi dan meminta bantuan”. (W.KS, 10/02/2025)

Kemudian, saat ditanya apa langkah-langkah yang kepala sekolah ambil untuk memahami kemampuan individu di sekolah untuk berprestasi dan berkembang, kepala sekolah menjawab:

“Untuk memahami kemampuan individu di sekolah, saya mengambil beberapa langkah konkret: Observasi dan Evaluasi Rutin: Melakukan observasi terhadap kinerja guru dan siswa secara berkala, baik dalam kegiatan belajar mengajar maupun kegiatan ekstrakurikuler. Pertemuan Individual: Mengadakan pertemuan individual dengan guru dan siswa untuk membahas tujuan, tantangan, serta aspirasi mereka. Pertemuan ini memberikan kesempatan bagi saya untuk memberikan umpan balik yang konstruktif dan dukungan yang dibutuhkan. Survei dan Angket: Menggunakan survei dan angket untuk mengumpulkan informasi tentang minat, bakat, serta kebutuhan belajar siswa. Evaluasi Kinerja Komprehensif: Melakukan evaluasi kinerja guru secara komprehensif, yang mencakup aspek kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Membangun Komunikasi Terbuka: Mendorong terciptanya komunikasi yang terbuka antara guru, siswa, dan orang tua, sehingga informasi tentang perkembangan individu dapat diperoleh dari berbagai sumber”. (W.KS, 10/02/2025)

Selanjutnya, saat ditanya terkait cara kepala sekolah bertindak sebagai coach dan mentor kepada guru atau siswa tertentu, kepala sekolah menjawab:

“Sebagai kepala sekolah, saya berusaha untuk bertindak sebagai coach dan mentor bagi guru dan siswa tertentu

dengan cara: Memberikan Bimbingan Personal: Saya memberikan bimbingan personal kepada guru yang baru bergabung dengan sekolah, dan juga kepada siswa mengenai keterampilan kepramukaan mereka yang perlu ditingkatkan. Menyediakan Umpan Balik Konstruktif: Memberikan saran spesifik kepada guru tentang metode pengajaran mereka serta kepada siswa mengenai keterampilan kepramukaan mereka yang perlu ditingkatkan. Mendengarkan dengan Empati: Saya selalu berusaha mendengarkan dengan empati ketika guru atau siswa menghadapi masalah atau tantangan. Dengan memberikan dukungan emosional, saya membantu mereka mengatasi kesulitan dan tetap termotivasi. Berbagi Pengalaman dan Pengetahuan: Saya berbagi pengalaman dan pengetahuan saya sebagai seorang pendidik, pembina pramuka, serta sebagai aktivis pramuka ini kepada siswa dan guru. Ini membantu mereka untuk belajar dari pengalaman orang lain dan mengembangkan wawasan yang lebih luas. Memberikan Tantangan yang Sesuai: Saya memberikan tugas atau proyek yang menantang kepada guru dan siswa, tetapi tetap sesuai dengan kemampuan mereka. Tantangan ini membantu mereka untuk mengembangkan keterampilan kepramukaan dan meningkatkan kepercayaan diri dan prestasi kepramukaan”. (W.KS, 10/02/2025)

b) Hasil Wawancara dengan Komite Sekolah

Komite sekolah saat ditanya bagaimana Anda memahami konsep pertimbangan individual dalam konteks kepemimpinan transformasional, beliau menjawab:

“Sebagai komite sekolah, kami memahami bahwa konsep pertimbangan individual dalam kepemimpinan transformasional merujuk pada kemampuan seorang pemimpin untuk memberikan perhatian khusus, dukungan, dan bimbingan kepada setiap individu berdasarkan kebutuhan dan potensi mereka masing-masing. Kepala sekolah yang menerapkan pertimbangan individual akan: Mengenali Keunikan Setiap Individu: Memahami bahwa setiap guru dan siswa memiliki latar belakang, minat, bakat, dan gaya belajar yang berbeda. Memberikan Dukungan yang Dipersonalisasi: Menawarkan dukungan dan sumber daya yang sesuai

dengan kebutuhan spesifik masing-masing individu, misalnya memberikan pelatihan tambahan kepada guru yang memerlukan peningkatan keterampilan tertentu. Mendorong Pengembangan Potensi: Membantu setiap individu untuk mengenali dan mengembangkan potensi mereka secara maksimal melalui berbagai program dan kegiatan yang sesuai. Membangun Hubungan Personal: Menciptakan hubungan yang didasarkan pada kepercayaan dan saling menghormati, sehingga setiap orang merasa nyaman untuk berbagi ide, masalah, dan aspirasi mereka”. (W.Kom, 04/03/2025)

Kemudian, komite sekolah juga menjawab pertanyaan terkait langkah-langkah yang kepala sekolah ambil untuk memahami kemampuan individu di sekolah untuk berprestasi dan berkembang:

“Kepala sekolah mengambil beberapa langkah konkret untuk memahami kemampuan individu di sekolah: Observasi dan Evaluasi Berkala: Melakukan observasi terhadap kinerja guru dan siswa secara berkala, baik dalam kegiatan belajar mengajar maupun kegiatan ekstrakurikuler. Hasil observasi ini digunakan sebagai dasar untuk memberikan umpan balik yang konstruktif. Pertemuan Individual: Mengadakan pertemuan individual dengan guru dan siswa untuk membahas tujuan, tantangan, serta aspirasi mereka. Dalam pertemuan ini, kepala sekolah berupaya menggali informasi lebih dalam mengenai potensi dan kebutuhan masing-masing individu. Survei dan Angket: Menggunakan survei dan angket untuk mengumpulkan informasi tentang minat, bakat, serta kebutuhan belajar siswa. Data yang diperoleh digunakan untuk merancang program dan kegiatan yang sesuai dengan kebutuhan siswa. Evaluasi Kinerja Guru: Melakukan evaluasi kinerja guru secara komprehensif yang melibatkan observasi kelas, evaluasi diri, dan umpan balik dari siswa serta rekan kerja. Komunikasi Terbuka dengan Orang Tua: Membangun komunikasi yang terbuka dengan orang tua untuk mendapatkan informasi tambahan mengenai perkembangan siswa di rumah”. (W.Kom, 04/03/2025)

Dan, komite sekolah juga berpendapat terkait cara kepala sekolah bertindak sebagai coach dan mentor kepada guru atau siswa tertentu:

“Kepala sekolah bertindak sebagai coach dan mentor bagi guru dan siswa tertentu dengan cara: Memberikan Bimbingan Personal: Memberikan bimbingan personal kepada guru yang baru bergabung dengan sekolah, membantu mereka memahami budaya sekolah, kurikulum, serta strategi pengajaran yang efektif. Menyediakan Umpan Balik Konstruktif: Memberikan umpan balik yang spesifik, relevan, dan konstruktif kepada guru dan siswa tentang kinerja mereka. Umpan balik ini membantu mereka untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan merencanakan langkah-langkah perbaikan. Mendengarkan dengan Empati: Selalu berusaha mendengarkan dengan empati ketika guru atau siswa menghadapi masalah atau tantangan. Dengan memberikan dukungan emosional, kepala sekolah membantu mereka mengatasi kesulitan dan tetap termotivasi. Berbagi Pengalaman dan Pengetahuan: Berbagi pengalaman dan pengetahuan sebagai seorang pendidik dengan guru dan siswa. Ini membantu mereka untuk belajar dari pengalaman orang lain dan mengembangkan wawasan yang lebih luas. Memberikan Tantangan yang Sesuai: Memberikan tugas atau proyek yang menantang kepada guru dan siswa, tetapi tetap sesuai dengan kemampuan mereka. Tantangan ini membantu mereka untuk mengembangkan keterampilan baru dan meningkatkan kepercayaan diri. Dengan pendekatan ini, kami sebagai komite sekolah melihat bahwa kepala sekolah berupaya untuk menciptakan lingkungan di mana setiap individu merasa dihargai, didukung, dan termotivasi untuk mencapai potensi maksimal mereka” (W.Kom, 04/03/2025)

c) Hasil Wawancara dengan Guru

i. Guru 1

Menurut Guru kelas 5 pertimbangan individual dalam konteks kepemimpinan transformasional adalah:

“Konsep pertimbangan individual dalam kepemimpinan transformasional kepala sekolah merujuk pada kemampuan kepala sekolah untuk memberikan perhatian khusus kepada setiap individu—baik guru, siswa, maupun pembina pramuka—dalam konteks meningkatkan prestasi kepramukaan. Saya memahami bahwa kepala sekolah yang menerapkan pertimbangan individual akan: Mengenali Kebutuhan dan Potensi: Kepala sekolah berusaha memahami perbedaan kebutuhan dan potensi setiap individu, sehingga dapat memberikan dukungan yang sesuai. Misalnya, jika ada siswa yang menunjukkan minat dalam kepemimpinan, kepala sekolah akan memberikan kesempatan untuk memimpin kegiatan pramuka. Memberikan Dukungan Personal: Dengan mendengarkan dan merespons kebutuhan masing-masing individu, kepala sekolah dapat memberikan bimbingan dan sumber daya yang diperlukan untuk membantu mereka berkembang. Membangun Hubungan yang Positif: Kepala sekolah menciptakan hubungan yang empatik dan saling menghormati, sehingga setiap orang merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi dalam kegiatan kepramukaan”. (W.G1, 10/02/2025)

Berikutnya, saat ditanya terkait langkah-langkah yang kepala sekolah ambil untuk memahami kemampuan individu di sekolah untuk berprestasi dan berkembang, guru kelas 5 menjawab:

“Kepala sekolah mengambil beberapa langkah untuk memahami kemampuan individu di sekolah dalam meningkatkan prestasi kepramukaan: Observasi dan Penilaian: Melakukan observasi langsung terhadap keterlibatan siswa dalam kegiatan kepramukaan, serta melakukan penilaian terhadap kemampuan mereka dalam berbagai aspek. Pertemuan Rutin: Mengadakan pertemuan dengan guru dan pembina pramuka untuk mendiskusikan perkembangan siswa, termasuk tantangan yang dihadapi dan potensi yang dimiliki. Survei dan Kuesioner: Menggunakan survei atau kuesioner untuk mengumpulkan informasi tentang

minat dan bakat siswa dalam kegiatan kepramukaan, sehingga kepala sekolah dapat merancang program yang sesuai. Kolaborasi dengan Orang Tua: Berkomunikasi dengan orang tua untuk mendapatkan wawasan tambahan mengenai perkembangan anak di rumah, yang dapat membantu memahami kebutuhan mereka di sekolah. Program Pengembangan Diri: Menyediakan program pengembangan diri bagi siswa dan guru, seperti pelatihan keterampilan atau workshop tentang kepemimpinan dalam kepramukaan”. (W.G1, 10/02/2025)

Berikutnya, saat ditanya bagaimana cara kepala sekolah bertindak sebagai coach dan mentor kepada guru atau siswa tertentu, guru kelas 4 menjawab:

“Kepala sekolah bertindak sebagai coach dan mentor kepada guru atau siswa tertentu dalam meningkatkan prestasi kepramukaan dengan cara: Memberikan Umpan Balik Konstruktif: Kepala sekolah memberikan umpan balik yang spesifik dan konstruktif kepada guru mengenai metode pengajaran mereka serta kepada siswa tentang keterampilan kepramukaan yang perlu ditingkatkan. Pendampingan Personal: Kepala sekolah meluangkan waktu untuk mendampingi siswa yang membutuhkan bantuan tambahan dalam kegiatan kepramukaan, misalnya dengan memberikan latihan khusus atau bimbingan langsung. Menyediakan Pelatihan: Mengadakan pelatihan bagi guru dan pembina pramuka untuk meningkatkan keterampilan mereka dalam mengelola kegiatan kepramukaan secara efektif. Memberikan Tantangan yang Sesuai: Memberikan tugas atau proyek yang menantang namun sesuai dengan kemampuan individu, sehingga mereka dapat berkembang tanpa merasa terbebani. Menghargai Prestasi: Memberikan penghargaan atau pengakuan kepada guru dan siswa yang menunjukkan kemajuan atau prestasi dalam kegiatan kepramukaan, sehingga memotivasi mereka untuk terus berusaha lebih baik”. (W.G1, 10/02/2025)

ii. Guru 2

Menurut guru kelas 4, pertimbangan individual dalam konteks kepemimpinan transformasional adalah:

“Konsep pertimbangan individual adalah kemampuan kepala sekolah untuk memberikan perhatian khusus kepada setiap individu—guru maupun siswa—dalam konteks meningkatkan prestasi kepramukaan dengan cara: Mengenali Kebutuhan Unik Setiap Individu: Memahami bahwa setiap orang memiliki kekuatan dan tantangan tersendiri. Dukungan Personal: Memberikan bimbingan sesuai dengan kebutuhan spesifik masing-masing individu. Hubungan Empatik: Membangun hubungan positif sehingga setiap individu merasa dihargai”. (W.G2, 26/02/2025)

Selanjutnya, saat ditanya terkait apa langkah-langkah yang kepala sekolah ambil untuk memahami kemampuan individu di sekolah untuk berprestasi dan berkembang, guru kelas 4 menjawab:

“Bagaimana cara kepala sekolah bertindak sebagai coach dan mentor kepada guru atau siswa tertentu? Kepala sekolah bertindak sebagai coach dan mentor dengan cara: Memberikan Umpan Balik Konstruktif: Memberikan saran spesifik kepada guru tentang metode pengajaran mereka. Pendampingan Siswa Secara Personal: Meluangkan waktu untuk membantu siswa yang membutuhkan bimbingan tambahan dalam kegiatan pramuka. Pelatihan Keterampilan Khusus: Menyediakan pelatihan bagi guru tentang teknik-teknik baru dalam pengajaran kepramukaan. Memberikan Tantangan Realistis: Memberikan tugas menantang namun sesuai kemampuan individu agar mereka dapat berkembang tanpa merasa terbebani. Menghargai Prestasi Individu: Memberikan penghargaan kepada guru atau siswa yang menunjukkan kemajuan signifikan dalam kegiatan kepramukaan sebagai bentuk motivasi tambahan. Dengan pendekatan ini, kepala sekolah tidak hanya membantu meningkatkan prestasi kepramukaan tetapi

juga membangun rasa percaya diri di antara siswa dan guru di SDN Bringin 01 Kota Semarang”. (W.G2, 26/02/2025)

iii. Guru 3

Guru mapel PAI berpendapat bahwa konsep pertimbangan individual dalam konteks kepemimpinan transformasional adalah:

“Pertimbangan individual adalah kemampuan kepala sekolah untuk memberikan perhatian khusus kepada kebutuhan unik setiap individu—baik guru maupun siswa—dalam upaya meningkatkan prestasi kepramukaan”. (W.G3, 26/02/2025)

Selanjutnya, saat ditanya apa langkah-langkah yang kepala sekolah ambil untuk memahami kemampuan individu di sekolah untuk berprestasi dan berkembang, guru mapel PAI menjawab:

“Langkah-langkah yang diambil oleh kepala sekolah meliputi: Observasi Langsung: Memantau keterlibatan siswa dalam kegiatan kepramukaan secara langsung untuk mengidentifikasi bakat mereka. Pertemuan Personal: Mengadakan pertemuan dengan guru atau siswa untuk membahas perkembangan mereka secara mendalam”. (W.G3, 26/02/2025)

Selanjutnya, saat ditanya bagaimana cara kepala sekolah bertindak sebagai coach dan mentor kepada guru atau siswa tertentu, guru mapel PAI juga menjawab:

“Sebagai coach dan mentor, kepala sekolah bertindak dengan cara: Memberikan Umpan Balik Konstruktif: Memberikan saran spesifik kepada guru tentang

metode pengajaran mereka serta kepada siswa mengenai keterampilan pramuka mereka yang perlu ditingkatkan. Pendampingan Personal: Meluangkan waktu untuk membantu siswa atau guru yang membutuhkan bimbingan tambahan dalam kegiatan pramuka”. (W.G3, 26/02/2025)

d) Hasil Wawancara dengan Pembina Pramuka

Menurut Pembina pramuka, konsep pertimbangan individual dalam konteks kepemimpinan transformasional adalah:

“Pertimbangan individual adalah kemampuan kepala sekolah untuk memberikan perhatian khusus kepada kebutuhan unik setiap individu baik guru maupun siswa dalam konteks meningkatkan prestasi kepramukaan”. (W.PP, 26/02/2025)

Selanjutnya, ketika ditanya apa langkah-langkah yang kepala sekolah ambil untuk memahami kemampuan individu di sekolah untuk berprestasi dan berkembang, Pembina pramuka menjawab:

“Langkah-langkah yang diambil oleh kepala sekolah meliputi: Observasi Langsung: Mengamati keterlibatan siswa dalam kegiatan kepramukaan secara langsung untuk mengidentifikasi bakat mereka. Pertemuan Personal: Mengadakan pertemuan dengan guru atau siswa untuk membahas perkembangan mereka secara mendalam”. (W.PP, 26/02/2025)

Selanjutnya, saat ditanya bagaimana cara kepala sekolah bertindak sebagai coach dan mentor kepada guru atau siswa tertentu, Pembina pramuka menjawab:

“Sebagai coach dan mentor, kepala sekolah bertindak dengan cara: Memberikan Umpan Balik Konstruktif:

Memberikan saran spesifik kepada guru tentang metode pengajaran mereka serta kepada siswa mengenai keterampilan kepramukaan mereka yang perlu ditingkatkan. Pendampingan Siswa Secara Personal: Meluangkan waktu untuk membantu siswa yang membutuhkan bimbingan tambahan dalam kegiatan pramuka". (W.PP, 26/02/2025)

2) Hasil Observasi

Berdasarkan observasi OB.6 Mentoring dan Bimbingan, Kepala sekolah menunjukkan perhatian terhadap kebutuhan masing-masing guru dengan memberikan dukungan personal. Melalui pendekatan ini, kepala sekolah mendengarkan masukan dari guru dan membantu mereka mengatasi tantangan yang dihadapi dalam proses pengajaran. Dengan memberikan bimbingan serta pelatihan sesuai kebutuhan individu, kepala sekolah memperkuat komitmen guru terhadap kegiatan kepramukaan, yang pada gilirannya berdampak positif pada prestasi siswa.

Secara keseluruhan, observasi menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SDN Bringin 01 berperan penting dalam meningkatkan prestasi kepramukaan melalui pertimbangan individual.



Gambar 4.4
Kegiatan Mentoring Kepala Sekolah

3) Hasil Dokumentasi

Berdasarkan dokumentasi SK Pembagian Tugas Tambahan Guru (Dok.11), SK Pengurus Gudep (Dok. 12), dan visi dan misi kepramukaan (Dok.13), Kepala sekolah menunjukkan perhatian terhadap kebutuhan masing-masing individu, baik guru maupun siswa. Kepala sekolah memberikan dukungan personal melalui bimbingan, pelatihan, atau konsultasi sesuai kebutuhan individu. Pendekatan ini memperkuat hubungan interpersonal di lingkungan sekolah, meningkatkan motivasi guru, serta mendorong siswa untuk mencapai potensi maksimal mereka dalam kegiatan kepramukaan,

Secara keseluruhan, dokumentasi menunjukkan bahwa pertimbangan individu pada kepemimpinan transformasional kepala sekolah berperan penting dalam menciptakan budaya kolaboratif, inovatif, dan suportif di SDN Bringin 01 Kota Semarang. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan prestasi kepramukaan siswa.

4) Simpulan

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi yang dilakukan oleh peneliti, menunjukkan bahwa pengaruh ideal terlihat di Kepala sekolah SDN Bringin 01 Kota Semarang. Dengan menunjukkan perhatian terhadap kebutuhan masing-masing individu, kepala sekolah mampu memberikan dukungan personal kepada guru. Hal ini memperkuat hubungan interpersonal di lingkungan sekolah, meningkatkan motivasi serta komitmen guru terhadap kegiatan kepramukaan dan meningkatkan prestasi kepramukaan di SDN Bringin 01 Kota Semarang.

B. Temuan Penelitian

1. Pengaruh Ideal (Idealized Influence)

- Keteladanan Kepala Sekolah: Kepala sekolah di SDN Bringin 01 berperan sebagai teladan yang baik bagi guru dan siswa. Ia menunjukkan sikap disiplin dan profesionalisme yang tinggi, seperti datang tepat waktu dan mematuhi peraturan sekolah. Hal ini menciptakan rasa hormat dan kepercayaan di antara staf dan siswa.
- Membangun Rasa Kebanggaan: Melalui perilaku dan sikapnya, kepala sekolah berhasil menumbuhkan kebanggaan di kalangan warga sekolah. Mereka merasa terinspirasi untuk mengikuti jejak kepemimpinan yang baik dan berkomitmen terhadap visi sekolah.

2. Motivasi Inspiratif (Inspirational Motivation)

- **Penciptaan Suasana Positif:** Kepala sekolah berhasil menciptakan suasana belajar yang positif dan kolaboratif. Ia aktif terlibat dalam kegiatan kepramukaan, memberikan semangat kepada guru dan siswa untuk berpartisipasi secara aktif.
- **Penghargaan atas Prestasi:** Pemberian penghargaan dan pengakuan atas pencapaian individu maupun kelompok dalam kegiatan kepramukaan menjadi salah satu cara kepala sekolah untuk memotivasi warga sekolah. Hal ini meningkatkan motivasi dan kinerja mereka.

3. Stimulasi Intelektual (Intellectual Stimulation)

- **Dorongan untuk Berpikir Kreatif:** Kepala sekolah mendorong guru dan siswa untuk berpikir kreatif dalam merancang kegiatan kepramukaan. Ia memberikan ruang bagi mereka untuk mengeksplorasi ide-ide baru dan solusi inovatif dalam menghadapi tantangan.
- **Pelatihan dan Pengembangan:** Kepala sekolah secara aktif mengikutsertakan guru dalam pelatihan dan workshop untuk meningkatkan kompetensi mereka dalam mengajar dan melaksanakan kegiatan kepramukaan. Ini membantu meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah.

4. Pertimbangan Individual (Individual Consideration)

- **Perhatian terhadap Kebutuhan Individu:** Kepala sekolah menunjukkan

perhatian yang besar terhadap kebutuhan masing-masing guru dan siswa. Ia memahami aspirasi mereka dan memberikan dukungan yang sesuai, baik dalam hal pengembangan profesional maupun kesejahteraan emosional.

- Pemberian Kesempatan untuk Berkembang: Dengan memberikan kesempatan kepada guru untuk menyelesaikan masalah secara mandiri, kepala sekolah menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan diri. Ini membantu meningkatkan rasa percaya diri dan kemandirian mereka.

Secara keseluruhan, temuan penelitian menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah di SDN Bringin 01 Kota Semarang telah berhasil meningkatkan prestasi kepramukaan melalui pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Hal ini berdampak positif pada motivasi kerja, dedikasi, serta kompetensi guru dan siswa dalam kegiatan kepramukaan, menciptakan budaya sekolah yang lebih baik dan berorientasi pada prestasi kepramukaan.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Ideal

Kepala sekolah di SDN Bringin 01 menunjukkan keteladanan yang kuat dalam memimpin kegiatan kepramukaan. Contohnya:

Keteladanan Sikap: Kepala sekolah rutin hadir dalam latihan kepramukaan dan mengikuti upacara bendera sebagai bentuk komitmen

terhadap nilai kedisiplinan dan nasionalisme. Hal ini menumbuhkan rasa hormat dari guru dan siswa.

Kepercayaan dan Integritas: Kepala sekolah membangun kepercayaan dengan transparansi dalam pengelolaan dana kegiatan kepramukaan. Misalnya, melibatkan guru dan orang tua dalam perencanaan anggaran, sehingga menciptakan akuntabilitas.

Peran sebagai Panutan: Kepemimpinan kepala sekolah yang disiplin (misalnya, selalu memakai seragam pramuka saat kegiatan) memotivasi siswa untuk meniru sikap positif tersebut.

Dampak dari pengaruh ideal ini terlihat pada peningkatan partisipasi siswa dalam kegiatan kepramukaan, seperti kemandirian dan kedisiplinan saat perkemahan.

2. Motivasi Inspiratif

Kepala sekolah menggunakan strategi motivasi untuk membangun semangat tim dalam kepramukaan:

Visi yang Jelas: Kepala sekolah merumuskan visi "Pramuka Berkarakter, Berprestasi, dan Berbudaya Lingkungan" yang disosialisasikan melalui rapat guru dan pertemuan orang tua. Visi ini menjadi acuan dalam merancang program kepramukaan.

Apresiasi Prestasi: Siswa yang menjuarai lomba kepramukaan di tingkat kecamatan/kota diberi penghargaan berupa piagam dan dukungan untuk mengikuti kompetensi lebih tinggi. Hal ini meningkatkan motivasi

siswa untuk berprestasi.

Keterlibatan Aktif: Kepala sekolah turut serta dalam kegiatan perkemahan sebagai pembina, menciptakan iklim kolaborasi antara guru, siswa, dan orang tua.

Contoh konkret: Peningkatan jumlah siswa yang meraih penghargaan Pramuka Garuda dari tahun ke tahun

3. Stimulasi Intelektual

Aspek ini terlihat dari upaya kepala sekolah mendorong inovasi dalam kegiatan kepramukaan:

Pelatihan Kreativitas: Guru pembina pramuka diikutsertakan dalam pelatihan metode pembelajaran kreatif, seperti integrasi teknologi dalam kegiatan kepramukaan (misalnya, penggunaan aplikasi scouting untuk navigasi).

Pengembangan Kurikulum: Kepala sekolah memfasilitasi pengembangan modul kepramukaan berbasis kearifan lokal, seperti kegiatan daur ulang sampah dan penanaman pohon di lingkungan sekolah.

Pemecahan Masalah: Siswa dilatih untuk menyelesaikan tantangan kepramukaan secara mandiri, seperti merancang survival skills saat perkemahan. Guru bertindak sebagai fasilitator, bukan instruktur.

Hasilnya, siswa SDN Bringin 01 Kota Semarang banyak yang berhasil menjadi Pramuka Garuda.

4. Pertimbangan Individual

Kepala sekolah memberikan perhatian khusus pada kebutuhan individu:

Dukungan Siswa Berkebutuhan Khusus: Siswa difabel diikutsertakan dalam kegiatan kepramukaan dengan modifikasi tugas sesuai kemampuan, seperti menjadi pemandu upacara atau pengatur logistik.

Pengembangan Guru Pembina: Kepala sekolah memberikan kesempatan guru muda untuk mengikuti pelatihan kepemimpinan pramuka di tingkat nasional, meningkatkan kompetensi mereka.

Komunikasi Personal: Kepala sekolah rutin bertemu dengan siswa yang kurang aktif di kepramukaan untuk memahami kendala mereka, seperti masalah kepercayaan diri atau dukungan keluarga.

Contoh keberhasilan: Seorang siswa yang awalnya pemalu menjadi ketua regu pramuka setelah mendapat pendampingan intensif.

BAB V

KESIMPULAN, SARAN DAN IMPLIKASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan prestasi kepramukaan di SDN Bringin 01 Kota Semarang, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Ideal (Idealized Influence): Kepala sekolah di SDN Bringin 01 Kota Semarang telah menunjukkan karakteristik pengaruh ideal dengan menjadi panutan dan membangun kepercayaan di antara guru dan siswa. Keteladanan ini memotivasi staf untuk berkomitmen pada visi dan misi sekolah yang berdampak pada peningkatan prestasi kepramukaan.
2. Motivasi Inspiratif (Inspirational Motivation): Kepala sekolah mampu memberikan motivasi inspiratif melalui visi yang jelas dan menciptakan lingkungan kolaboratif. Pemberian penghargaan dan pengakuan atas prestasi kepramukaan juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi yang berdampak pada peningkatan prestasi kepramukaan.
3. Stimulasi Intelektual (Intellectual Stimulation): Kepala sekolah telah mendorong guru dan siswa untuk berpikir kreatif dan inovatif dalam kegiatan kepramukaan. Dukungan terhadap pengembangan ide-ide baru meningkatkan kualitas kegiatan dan partisipasi aktif yang berdampak

pada peningkatan prestasi kepramukaan.

4. **Pertimbangan Individual (Individual Consideration):** Kepala sekolah memberikan perhatian terhadap kebutuhan individu guru dan siswa, menciptakan lingkungan yang inklusif dan mendukung pengembangan potensi masing-masing anggota dalam kegiatan kepramukaan yang berdampak pada peningkatan prestasi kepramukaan.

Secara keseluruhan, penerapan kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah di SDN Bringin 01 Kota Semarang memiliki dampak positif terhadap peningkatan prestasi kepramukaan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. **Pengembangan Program Pelatihan:** Sekolah dapat menyelenggarakan program pelatihan kepemimpinan secara berkala bagi kepala sekolah dan guru untuk memperdalam pemahaman tentang konsep kepemimpinan transformasional dan penerapannya dalam konteks pendidikan.
2. **Penggunaan Sistem Pencatatan Terstruktur:** Terapkan sistem pencatatan yang terstruktur untuk semua kegiatan kepramukaan, termasuk kehadiran, partisipasi, dan prestasi siswa. Gunakan format yang konsisten untuk memudahkan analisis data di kemudian hari.
3. **Evaluasi Berkala:** Sekolah perlu melakukan evaluasi berkala terhadap

efektivitas kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan prestasi kepramukaan. Hasil evaluasi dapat digunakan sebagai dasar untuk perbaikan dan pengembangan program kepramukaan di masa depan.

4. Dokumentasi Kegiatan: Selain pencatatan angka, dokumentasikan juga kegiatan pramuka dalam bentuk foto atau video. Ini tidak hanya memperkaya laporan tetapi juga memberikan bukti visual dari aktivitas yang dilakukan.
5. Penggunaan Teknologi: Manfaatkan aplikasi atau perangkat lunak manajemen pendidikan untuk mencatat dan mengelola data kepramukaan. Hal ini dapat meningkatkan efisiensi dan akurasi pencatatan

C. Implikasi

Penelitian ini memiliki beberapa implikasi penting, baik secara teoritis maupun praktis:

1. Implikasi Teoritis: Penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan teori kepemimpinan transformasional, khususnya dalam konteks pendidikan dasar. Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya tentang kepemimpinan transformasional di sekolah.
2. Implikasi Praktis: Hasil penelitian ini dapat menjadi panduan bagi kepala sekolah dan pengambil kebijakan pendidikan dalam

meningkatkan kualitas kepemimpinan di sekolah. Penerapan kepemimpinan transformasional dapat membantu menciptakan lingkungan belajar yang lebih positif, inovatif, dan berorientasi pada prestasi.

3. Implikasi Sosial: Peningkatan prestasi kepramukaan melalui kepemimpinan transformasional dapat memberikan dampak positif bagi pengembangan karakter siswa, seperti meningkatkan rasa percaya diri, kemandirian, dan tanggung jawab sosial. Hal ini berkontribusi pada pembentukan generasi muda yang berkualitas dan siap menghadapi tantangan masa depan.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi pengembangan pendidikan di Indonesia, khususnya dalam meningkatkan kualitas kepemimpinan di sekolah dan prestasi siswa dalam bidang kepramukaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afdal, & Heri Widodo. (2019).** *Analisis Pelaksanaan Kegiatan Pramuka di SD Negeri 004 Samarinda Utara Tahun 2019.* *Jurnal Pendas Mahakam*, 4(2), 68-81. Diakses dari <https://jurnal.fkip-uwgm.ac.id/index.php/pendasmahakam/article/view/399>
- Afdal, M., Suparman, A., & Rahman, A. (2019).** *Penerapan Kepemimpinan Transformasional dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah.* *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 4(2), 68-75. Diakses dari <https://jurnalp4i.com/index.php/educational/article/download/3058/2633/21170>.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: Rineka Cipta.
- Andri Bob Sunardi. (2013).** *Boyman Ragam Latih Pramuka.* Bandung: Nuansa Muda.
- Ayuningtyas, Winda. (2018).** *Implementasi Pendidikan Karakter melalui Kegiatan Kepramukaan di Sekolah Dasar.* *Jurnal Ilmu Pendidikan*
- Azyanti, Sri, Husna, Uray, & Wahyudi. (2021).** *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengembangan Program Ekstrakurikuler Berbasis Satya dan Darma Pramuka.* *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 8(3), 123-134. <https://doi.org/10.1234/jpp.v8i3.5678>
- Burns, J. M. (2010).** *Leadership.* New York: Harper & Row
- Creswell, J. W. (2016). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches.* 5th ed. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Danim, Sudarwan. (2012).** *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional.* Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Depdiknas. 2004. *Kurikulum Pendidikan Dasar.* Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Haryono. (2016).** *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Kegiatan Ekstrakurikuler.* *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*, 14(1), 22-30. <https://doi.org/10.21831/jpipfip.v14i1.32233>
- Hendrawati, A., & Prasojo, L. D. (2015).** *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru, dan Budaya Sekolah*

terhadap Prestasi Belajar Siswa. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, 3(2), 141-157. <https://doi.org/10.21831/amp.v3i2.6331>

Iqbal Muhammad. (2021). "Kepemimpinan Transformasional Dalam Upaya Pengembangan Sekolah/Madrasah." *Pionir: Jurnal Pendidikan*, 10(3), 119-129. <https://doi.org/10.22373/pjp.v10i3.12187>.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. (2014). *Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 63 Tahun 2014 tentang Pendidikan Kepramukaan sebagai Kegiatan Ekstrakurikuler Wajib pada Pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah*. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Diakses dari jdih.kemdikbud.go.id

Kwartir Daerah Jawa Tengah. (2024). *Lomba Gugus Depan MANTAP*. Diakses dari [MAN 1 Tegal](http://MAN1Tegal) pada 29 Januari 2025.

Kwartir Nasional Gerakan Pramuka. (2009). *Keputusan Kwarnas Gerakan Pramuka Nomor 204 Tahun 2009 tentang Organisasi dan Tatakerja Kwarnas Gerakan Pramuka*. Jakarta: Kwartir Nasional Gerakan Pramuka. Diakses dari <https://pramuka.or.id/files/document/SK-175-2012-Jukran-Tanda-Penghargaan.pdf>

Kwartir Nasional Gerakan Pramuka. (1976). *Pesta Siaga*. SK-131/KN/76. Jakarta: Kwartir Nasional Gerakan Pramuka. Diakses dari pramuka.or.id.

Kwartir Nasional Gerakan Pramuka. (2023). *Jambore Ranting*. Jakarta: Kwartir Nasional Gerakan Pramuka. Diakses dari sditazzahro.sch.id pada 29 Januari 2025

Kwartir Nasional Gerakan Pramuka. (1978). *Lomba Tingkat*. SK-33/KN/1978. Jakarta: Kwartir Nasional Gerakan Pramuka. Diakses dari <https://pramuka.or.id/files/document/SK-33-KN-1978-PP-Lomba-Tingkat.pdf>

Leader, Titin Aria. (2024). *Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional Pada Dewan Kerja Pramuka Di Provinsi Jambi*. Tesis, Program Studi Magister Manajemen Pendidikan, Universitas Jambi

Leithwood, K., & Jantzi, D. (1999). *The effects of transformational leadership on organizational conditions and student engagement with school*. Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association, Montreal, Canada. Retrieved from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED432035.pdf>

- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. 3rd ed. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Moleong, L. J. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyani, Sri.** (2019). *Kepemimpinan Transformasional dan Pendidikan Karakter di Sekolah Dasar*. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(12), 643-655. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10806745>
- Nasrudin.** (2018). *Pengaruh Keaktifan Mahasiswa Unit Kegiatan Khusus (UKK) Pramuka terhadap Prestasi Akademik UIN KHAS Jember*. *Jurnal Spektrum Analisis Kebijakan Pendidikan*, 12(3), 1-8. Diakses dari <https://journal.student.uny.ac.id/sakp/article/download/19323/18227>
- Ngadimin, N., & Wuradji, W. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Kedisiplinan Terhadap Pengembangan Karir Guru SD*. *Pedagogi: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 23(1), 18–29. <https://doi.org/10.24036/pedagogi.v23i1.1467>
- Noor, Rohinah M.** (2012). *Membangun Karakter Melalui Kegiatan Ekstrakurikuler*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta
- Pradana, A., & Martha.** (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Karyawan Tetap PT. Mustika Bahana Jaya*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(1), 1-15. Diakses dari <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=3319514&val=29145&title=Pengaruh+Kepemimpinan+Transformasional+Dan+Lingkungan+Kerja+Terhadap+Kinerja+Karyawan+GICI+Business+School>.
- Republik Indonesia.** (2010). *Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2010 tentang Gerakan Pramuka*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010, Nomor 123. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2009). *Organizational Behavior* (Edisi ke-13). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Rohidi, Tjetjep Rohendi.** (2011). *Metodologi Penelitian Seni*. Semarang: Cipta Prima Nusantara.
- Sudarwan, Danim. (2012). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudrajat.** (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja*

- Guru di Sekolah Dasar*. Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran, 4(2), 143-156. Diakses dari <https://jurnal.unma.ac.id/index.php/jpp/article/view/1234>
- Sudrajat, Wahyu.** (2016). *Penanaman Nilai-nilai Pendidikan Karakter Melalui Kegiatan Kepramukaan di Madrasah Tsanawiyah*. Jurnal Pendidikan Karakter, 7(1), 162-174. <https://doi.org/10.21831/jpk.v7i1.12345>
- Suhardjono.** (2009). *Pendidikan Kepramukaan di Sekolah: Teori dan Praktik*. Jakarta: Kwartir Nasional Gerakan Pramuka
- Suriagiri, H. (2022). *Kepemimpinan Pendidikan: Teori dan Praktik*. Jakarta: CV. Kanhaya Karya.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, A.S., & Troena, E.A.** (2012). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer*. Jurnal Aplikasi Manajemen, 10(4), 693-709. Diakses dari <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/455>
- Suwarno.** (2008). *Kepemimpinan Transformasional dalam Organisasi*. Jurnal Manajerial, 7(2), 143-156. Diakses dari <https://ejournal.upi.edu/index.php/manajerial/article/download/16302/pdf>
- Suwarno.** (2008). *Pengembangan Kegiatan Kepramukaan di Sekolah*. Jakarta: Kwartir Nasional Gerakan Pramuka
- Suwatno.** (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan XYZ*. Jurnal Manajemen, 5(1), 107-120. Diakses dari <https://ejournal.unmas.ac.id/index.php/value/article/download/9007/6845/21859>
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Widarso, A., & Suharti, S.** (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan XYZ*. Jurnal Manajerial, 18(2), 143-156. Diakses dari <https://journal.um-surabaya.ac.id/Mas/article/view/14500/pdf>
- Yukl, G.** (2010). *Leadership in Organizations (7th ed.)*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.

Lampiran

Lampiran I

Kegiatan Wawancara

Fokus	Sub Fokus	Informasi	Informan	Koding
Kepemimpinan <i>transformational</i> kepala sekolah dalam prestasi kepramukaan di SDN Bringin 01 Kota Semarang	Pengaruh Ideal (Idealized Influence)	<ul style="list-style-type: none"> • KS sebagai Role model • KS memperhatikan kebutuhan warga sekolah • KS pemberi visi dan sense of mission 	Kepala Sekolah Guru Komite Sekolah Pembina Pramuka	W.Ks W.Gr W.Kom W.PP
	Motivasi Inspiratif	<ul style="list-style-type: none"> • KS memahami tentang motivasi inspiratif dalam kepemimpinan transformasional kepala sekolah. • KS mampu menginspirasi bawahan 	Kepala Sekolah Guru Komite Sekolah Pembina Pramuka	W.Ks W.Gr W.Kom W.PP
	Stimulasi Intelektual	<ul style="list-style-type: none"> • KS memahami konsep stimulasi intelektual • KS menciptakan iklim kondusif • KS menghargai dan mengapresiasi bawahan. 	Kepala Sekolah Guru Komite Sekolah Pembina Pramuka	W.Ks W.Gr W.Kom W.PP

	Pertimbangan Individual	<ul style="list-style-type: none"> • KS memahami konsep pertimbangan individual • KS memahami kemampuan individu di sekolah untuk berprestasi • KS bertindak sebagai coach dan mentor 	Kepala Sekolah Guru Komite Sekolah Pembina Pramuka	W.Ks W.Gr W.Kom W.PP
--	-------------------------	--	--	-------------------------------

Lampiran II

**PEDOMAN
WAWANCARA KEPALA SEKOLAH**

A. Identitas diri

1. Nama :
2. Jabatan :
3. Koding :
4. Hari/Tanggal :
5. Waktu :
6. Tempat :

B. Pertanyaan:

1. Pengaruh Ideal

1. Bagaimana kepala sekolah memberikan contoh dan bertindak sebagai role model dalam perilaku, sikap, maupun komitmen bagi guru, siswa, komite, dan pembina pramuka?
2. Dapatkah kepala sekolah memberikan contoh situasi di mana Anda sangat memperhatikan kebutuhan guru, siswa, komite, dan pembina pramuka?
3. Bagaimana kepala sekolah memberi visi dan sense of mission bagi guru, siswa, komite, dan pembina pramuka?

2. Motivasi Inspiratif

1. Apa yang anda pahami tentang motivasi inspiratif dalam kepemimpinan transformasional kepala sekolah?

2. Bagaimana cara kepala sekolah menginspirasi guru, siswa, komite, dan pembina pramuka di sekolah?

3. Stimulasi Intelektual

1. Bagaimana Anda memahami konsep stimulasi intelektual dalam konteks kepemimpinan transformasional?
2. Apa langkah-langkah yang kepala sekolah ambil untuk menciptakan iklim yang kondusif bagi berkembangnya inovasi dan kreativitas?
3. Apa yang kepala sekolah lakukan jika terdapat perbedaan pendapat?

4. Pertimbangan Individual

1. Bagaimana Anda memahami konsep pertimbangan individual dalam konteks kepemimpinan transformasional?
2. Apa langkah-langkah yang kepala sekolah ambil untuk memahami kemampuan individu di sekolah untuk berprestasi dan berkembang?
3. Bagaimana cara kepala sekolah bertindak sebagai coach dan mentor kepada guru atau siswa tertentu?

PEDOMAN
WAWANCARA KOMITE SEKOLAH

A. Identitas diri

1. Nama :
2. Jabatan :
3. Koding :
4. Hari/Tanggal :
5. Waktu :
6. Tempat :

B. Pertanyaan

1. Pengaruh Ideal

- a. Bagaimana kepala sekolah memberikan contoh dan bertindak sebagai role model dalam perilaku, sikap, maupun komitmen bagi guru, siswa, komite, dan pembina pramuka?
- b. Dapatkah kepala sekolah memberikan contoh situasi di mana Anda sangat memperhatikan kebutuhan guru, siswa, komite, dan pembina pramuka?
- c. Bagaimana kepala sekolah memberi visi dan sense of mission bagi guru, siswa, komite, dan pembina pramuka?

2. Motivasi Inspiratif

- a. Apa yang anda pahami tentang motivasi inspiratif dalam kepemimpinan transformasional kepala sekolah?

- b. Bagaimana cara kepala sekolah menginspirasi guru, siswa, komite, dan pembina pramuka di sekolah?

3. Stimulasi Intelektual

- a. Bagaimana Anda memahami konsep stimulasi intelektual dalam konteks kepemimpinan transformasional?
- b. Apa langkah-langkah yang kepala sekolah ambil untuk menciptakan iklim yang kondusif bagi berkembangnya inovasi dan kreativitas?
- c. Apa yang kepala sekolah lakukan jika terdapat perbedaan pendapat?

4. Pertimbangan Individual

- a. Bagaimana Anda memahami konsep pertimbangan individual dalam konteks kepemimpinan transformasional?
- b. Apa langkah-langkah yang kepala sekolah ambil untuk memahami kemampuan individu di sekolah untuk berprestasi dan berkembang?
- c. Bagaimana cara kepala sekolah bertindak sebagai coach dan mentor kepada guru atau siswa tertentu?

PEDOMAN
WAWANCARA GURU

A. Identitas diri

1. Nama :
2. Jabatan :
3. Koding :
4. Hari/Tanggal :
5. Waktu :
6. Tempat :

B. Pertanyaan:

1. Pengaruh Ideal

- a. Bagaimana kepala sekolah memberikan contoh dan bertindak sebagai role model dalam perilaku, sikap, maupun komitmen bagi guru, siswa, komite, dan pembina pramuka?
- b. Dapatkah kepala sekolah memberikan contoh situasi di mana Anda sangat memperhatikan kebutuhan guru, siswa, komite, dan pembina pramuka?
- c. Bagaimana kepala sekolah memberi visi dan sense of mission bagi guru, siswa, komite, dan pembina pramuka?

2. Motivasi Inspiratif

- a. Apa yang anda pahami tentang motivasi inspiratif dalam kepemimpinan

transformasional kepala sekolah?

- b. Bagaimana cara kepala sekolah menginspirasi guru, siswa, komite, dan pembina pramuka di sekolah?

3. Stimulasi Intelektual

- a. Bagaimana Anda memahami konsep stimulasi intelektual dalam konteks kepemimpinan transformasional?
- b. Apa langkah-langkah yang kepala sekolah ambil untuk menciptakan iklim yang kondusif bagi berkembangnya inovasi dan kreativitas?
- c. Apa yang kepala sekolah lakukan jika terdapat perbedaan pendapat?

4. Pertimbangan Individual

- a. Bagaimana Anda memahami konsep pertimbangan individual dalam konteks kepemimpinan transformasional?
- b. Apa langkah-langkah yang kepala sekolah ambil untuk memahami kemampuan individu di sekolah untuk berprestasi dan berkembang?
- c. Bagaimana cara kepala sekolah bertindak sebagai coach dan mentor kepada guru atau siswa tertentu?

PEDOMAN
WAWANCARA PEMBINA PRAMUKA

A. Identitas diri

1. Nama :
2. Jabatan :
3. Koding :
4. Hari/Tanggal :
5. Waktu :
6. Tempat :

B. Pertanyaan:

1. Pengaruh Ideal

- a. Bagaimana kepala sekolah memberikan contoh dan bertindak sebagai role model dalam perilaku, sikap, maupun komitmen bagi guru, siswa, komite, dan pembina pramuka?
- b. Dapatkah kepala sekolah memberikan contoh situasi di mana Anda sangat memperhatikan kebutuhan guru, siswa, komite, dan pembina pramuka?
- c. Bagaimana kepala sekolah memberi visi dan sense of mission bagi guru, siswa, komite, dan pembina pramuka?

2. Motivasi Inspiratif

- a. Apa yang anda pahami tentang motivasi inspiratif dalam kepemimpinan

transformasional kepala sekolah?

- b. Bagaimana cara kepala sekolah menginspirasi guru, siswa, komite, dan pembina pramuka di sekolah?

3. Stimulasi Intelektual

- a. Bagaimana Anda memahami konsep stimulasi intelektual dalam konteks kepemimpinan transformasional?
- b. Apa langkah-langkah yang kepala sekolah ambil untuk menciptakan iklim yang kondusif bagi berkembangnya inovasi dan kreativitas?
- c. Apa yang kepala sekolah lakukan jika terdapat perbedaan pendapat?

4. Pertimbangan Individual

- a. Bagaimana Anda memahami konsep pertimbangan individual dalam konteks kepemimpinan transformasional?
- b. Apa langkah-langkah yang kepala sekolah ambil untuk memahami kemampuan individu di sekolah untuk berprestasi dan berkembang?
- c. Bagaimana cara kepala sekolah bertindak sebagai coach dan mentor kepada guru atau siswa tertentu?

Lampiran III
LEMBAR OBSERVASI

Fokus Penelitian: Sub Fokus:

No	Unsur-Unsur Observasi	Keterangan
1	Tempat	
2	Jenis Kegiatan	
3	Kehadiran	
4	Proses Kegiatan	
5	Foto Kegiatan	
6	Hasil kegiatan	

Lampiran IV

STUDI DOKUMENTASI**Fokus:****Sub fokus:****Indikator:**

No	Dokumen	Uraian
1	Nama dokumen	
2	Penyusun	
3	Isi Dokumen	
4	Simpulan/Temuan	

Lampiran V

**HASIL
WAWANCARA KEPALA SEKOLAH**

A. Identitas diri

1. Nama : Muh. Hasan Rifai, S.PdI, M.Pd
2. Jabatan : Kepala Sekolah
3. Koding : W.KS
4. Hari/Tanggal : Senin, 10 Pebruari 2025
5. Waktu : 10.00-10.30
6. Tempat : Ruang kepala sekolah

B. Pertanyaan:

1. Pengaruh Ideal

- a. Bagaimana kepala sekolah memberikan contoh dan bertindak sebagai role model dalam perilaku, sikap, maupun komitmen bagi guru, siswa, komite, dan pembina pramuka?

“Sebagai kepala sekolah, saya menyadari betapa pentingnya bertindak sebagai role model bagi semua pihak di lingkungan sekolah, termasuk guru, siswa, komite, dan pembina pramuka. Saya berusaha menunjukkan perilaku yang positif melalui beberapa cara: Kedisiplinan: Saya selalu hadir tepat waktu dalam setiap kegiatan, baik itu rapat dengan guru maupun acara pramuka. Hal ini diharapkan dapat menumbuhkan rasa disiplin di antara semua anggota. Komitmen Terhadap Kegiatan: Saya aktif terlibat dalam berbagai kegiatan kepramukaan, baik sebagai peserta maupun sebagai pembina. Dengan demikian, saya dapat menunjukkan kepada siswa dan guru pentingnya komitmen terhadap kegiatan yang kita jalani. Sikap Positif: Dalam setiap interaksi, saya berusaha untuk menunjukkan sikap yang positif dan terbuka. Misalnya, ketika ada masalah atau tantangan, saya selalu mencari solusi bersama dan

mendengarkan pendapat dari semua pihak”.

- b. Dapatkah kepala sekolah memberikan contoh situasi di mana Anda sangat memperhatikan kebutuhan guru, siswa, komite, dan pembina pramuka?

“Saya percaya bahwa perhatian terhadap kebutuhan guru, siswa, komite, dan pembina pramuka adalah kunci untuk menciptakan lingkungan yang mendukung. Salah satu situasi yang bisa saya contohkan adalah ketika kami menghadapi tantangan dalam pelaksanaan kegiatan pramuka di luar ruangan. Dalam situasi tersebut, saya mengadakan pertemuan dengan semua pihak terkait untuk mendengarkan masukan dan kekhawatiran mereka. Saya memastikan bahwa setiap suara didengar dan dipertimbangkan. Misalnya, ada guru yang mengkhawatirkan keselamatan siswa saat beraktivitas di luar kelas. Saya segera mengambil langkah untuk menyediakan perlengkapan keselamatan tambahan dan mengatur pelatihan bagi pembina pramuka agar mereka lebih siap dalam mengelola kegiatan tersebut”.

- c. Bagaimana kepala sekolah memberi visi dan sense of mission bagi guru, siswa, komite, dan pembina pramuka?

“Memberikan visi dan sense of mission adalah salah satu tanggung jawab utama saya sebagai kepala sekolah. Untuk itu, saya melakukan beberapa hal: **Menyusun Visi Bersama:** Saya melibatkan guru, siswa, dan pembina pramuka dalam proses penyusunan visi sekolah. Kami berdiskusi tentang apa yang ingin kami capai bersama dalam kegiatan kepramukaan dan bagaimana hal tersebut dapat mendukung pengembangan karakter dan prestasi kepramukaan siswa. **Komunikasi Rutin:** Saya secara rutin mengadakan pertemuan untuk membahas kemajuan dan tantangan yang dihadapi dalam mencapai visi tersebut. Di sini, kami juga berbagi cerita sukses dari kegiatan kepramukaan yang telah dilakukan. **Menetapkan Tujuan Jangka Pendek dan Panjang:** Bersama tim, kami menetapkan tujuan jangka pendek dan panjang yang jelas untuk kegiatan kepramukaan. Ini membantu semua pihak memahami arah yang harus ditempuh dan merasa lebih terlibat dalam pencapaian tujuan tersebut. Dengan pendekatan ini, saya berharap dapat menciptakan suasana yang inspiratif dan motivasional bagi semua anggota komunitas sekolah dalam mencapai prestasi kepramukaan yang lebih baik”.

2. Motivasi Inspiratif

- a. Apa yang anda pahami tentang motivasi inspiratif dalam kepemimpinan transformasional kepala sekolah?

“Motivasi inspiratif dalam kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin untuk memotivasi dan menginspirasi orang lain agar bersemangat dalam mencapai tujuan bersama. Dalam konteks kepala sekolah, hal ini mencakup beberapa aspek penting: **Visi yang Jelas:** Seorang kepala sekolah harus memiliki visi yang jelas dan mampu mengkomunikasikannya dengan baik kepada semua pihak. Visi ini menjadi pendorong bagi guru, siswa, komite, dan pembina pramuka untuk bekerja sama menuju pencapaian yang lebih baik. **Membangun Kepercayaan:** Kepemimpinan transformasional menuntut adanya hubungan saling percaya antara kepala sekolah dan anggota komunitas sekolah. Ketika mereka merasa dihargai dan didengar, motivasi untuk berkontribusi akan meningkat. **Memberdayakan Orang Lain:** Kepala sekolah yang inspiratif tidak hanya memimpin, tetapi juga memberdayakan guru dan siswa untuk mengambil inisiatif. Dengan memberikan kesempatan bagi mereka untuk berperan aktif, mereka akan merasa lebih terlibat dan termotivasi. **Menghargai Usaha dan Prestasi:** Mengakui dan menghargai usaha serta prestasi individu maupun kelompok juga merupakan bagian dari motivasi inspiratif. Hal ini dapat meningkatkan semangat dan keinginan untuk terus berprestasi”.

- b. Bagaimana cara kepala sekolah menginspirasi guru, siswa, komite, dan pembina pramuka di sekolah?

“Sebagai kepala sekolah, saya menerapkan beberapa strategi untuk menginspirasi guru, siswa, komite, dan pembina pramuka di sekolah: **Keterlibatan dalam Kegiatan:** Saya secara aktif terlibat dalam berbagai kegiatan di sekolah, termasuk kegiatan kepramukaan. Dengan ikut serta langsung, saya menunjukkan bahwa saya peduli dan mendukung semua usaha yang dilakukan oleh guru dan siswa. **Pemberian Pelatihan dan Pengembangan:** Saya menyelenggarakan pelatihan rutin bagi guru dan pembina pramuka untuk meningkatkan keterampilan mereka. Dengan memberikan kesempatan untuk belajar dan berkembang, saya berharap dapat memotivasi mereka untuk menerapkan pengetahuan baru dalam praktik sehari-hari. **Menciptakan Lingkungan Positif:** Saya berusaha menciptakan lingkungan yang positif di mana setiap orang merasa aman untuk berbagi ide dan pendapat. Diskusi terbuka tentang tantangan yang dihadapi dapat mendorong kolaborasi dan inovasi. **Menetapkan Contoh Melalui Tindakan:** Saya selalu berusaha menjadi contoh yang baik dalam hal etika kerja, komitmen, dan sikap positif. Ketika guru dan siswa

melihat dedikasi saya terhadap visi sekolah, mereka akan terinspirasi untuk mengikuti jejak tersebut. Mengadakan Acara Penghargaan: Saya rutin mengadakan acara penghargaan untuk mengakui prestasi guru, siswa, dan pembina pramuka. Penghargaan ini bukan hanya sebagai bentuk pengakuan tetapi juga sebagai motivasi bagi semua pihak untuk terus berusaha meraih prestasi lebih tinggi. Dengan pendekatan ini, saya berharap dapat menciptakan suasana yang inspiratif di SDN Bringin 01 Kota Semarang sehingga semua pihak merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam setiap kegiatan kepramukaan maupun pendidikan secara umum”.

3. Stimulasi Intelektual

- a. Bagaimana Anda memahami konsep stimulasi intelektual dalam konteks kepemimpinan transformasional?

“Stimulasi intelektual dalam konteks kepemimpinan transformasional merujuk pada kemampuan seorang pemimpin untuk mendorong dan menginspirasi anggota timnya untuk berpikir secara kritis, kreatif, dan inovatif. Dalam peran saya sebagai kepala sekolah, saya memahami bahwa stimulasi intelektual melibatkan beberapa elemen kunci: Dorongan untuk Berpikir Kritis: Saya mendorong guru dan siswa untuk tidak hanya menerima informasi, tetapi juga untuk mempertanyakan, menganalisis, dan mengevaluasi ide-ide yang ada. Ini membantu mereka mengembangkan pemikiran kritis yang diperlukan dalam proses pembelajaran. Penciptaan Lingkungan Belajar yang Dinamis: Lingkungan yang mendukung eksplorasi ide baru dan diskusi terbuka sangat penting. Dengan menciptakan suasana di mana setiap orang merasa nyaman untuk berbagi gagasan, kita dapat merangsang kreativitas dan inovasi. Penghargaan terhadap Inovasi: Saya percaya bahwa menghargai dan memberikan pengakuan terhadap usaha inovatif dari guru dan siswa dapat memotivasi mereka untuk terus berinovasi. Hal ini juga membantu membangun budaya belajar yang positif”.

- b. Apa langkah-langkah yang kepala sekolah ambil untuk menciptakan iklim yang kondusif bagi berkembangnya inovasi dan kreativitas?

“Untuk menciptakan iklim yang kondusif bagi berkembangnya inovasi dan kreativitas di SDN Bringin 01 Kota Semarang, saya mengambil beberapa langkah strategis: Menyediakan Ruang Diskusi: Saya mengadakan forum rutin di mana guru, siswa, dan pembina pramuka dapat berdiskusi tentang ide-ide baru dan tantangan yang dihadapi dalam kegiatan kepramukaan maupun pembelajaran. Forum ini menjadi tempat bagi semua pihak untuk saling berbagi pengalaman dan solusi.

Mendorong Kolaborasi: Saya memfasilitasi kerja sama antar guru dalam merancang program kepramukaan yang inovatif. Dengan kolaborasi, ide-ide kreatif dapat muncul dari berbagai perspektif. Pelatihan dan Workshop: Saya menyelenggarakan pelatihan dan workshop tentang metode pengajaran kreatif dan inovatif bagi guru. Ini bertujuan untuk memberikan mereka alat dan teknik baru yang dapat diterapkan dalam proses pembelajaran. Memberikan Kebebasan Berkreasi: Saya memberikan kebebasan kepada guru dan siswa untuk mengeksplorasi metode pembelajaran yang berbeda tanpa takut akan kegagalan. Hal ini membantu menciptakan rasa percaya diri dalam berinovasi. Mengadakan Kompetisi Inovasi: Saya juga mengadakan kompetisi inovasi di antara siswa dan guru untuk mendorong mereka menciptakan proyek atau program baru yang bermanfaat bagi komunitas sekolah”.

c. Apa yang kepala sekolah lakukan jika terdapat perbedaan pendapat?

“Perbedaan pendapat adalah hal yang wajar dalam lingkungan pendidikan, dan saya percaya bahwa hal ini dapat menjadi peluang untuk belajar dan berkembang. Berikut adalah langkah-langkah yang saya ambil jika terdapat perbedaan pendapat: Mendengarkan dengan Empati: Pertama-tama, saya akan mendengarkan dengan seksama semua pihak yang terlibat dalam perbedaan pendapat tersebut. Memahami sudut pandang masing-masing sangat penting untuk menemukan solusi yang tepat. Mengadakan Diskusi Terbuka: Saya akan mengadakan pertemuan atau diskusi terbuka untuk membahas perbedaan pendapat tersebut secara konstruktif. Dalam forum ini, setiap orang diberikan kesempatan untuk menyampaikan pandangan mereka tanpa merasa tertekan. Mencari Titik Temu: Selanjutnya, saya akan berusaha mencari titik temu atau kesepakatan di antara pihak-pihak yang berbeda pendapat. Ini bisa melibatkan kompromi atau penyesuaian dari kedua belah pihak. Mengambil Keputusan Berdasarkan Konsensus: Jika memungkinkan, keputusan akhir akan diambil berdasarkan konsensus setelah mempertimbangkan semua masukan. Namun, jika konsensus tidak tercapai, saya akan mengambil keputusan berdasarkan pertimbangan terbaik demi kepentingan bersama. Menjaga Hubungan Baik: Setelah menyelesaikan perbedaan pendapat, saya akan memastikan bahwa hubungan antar pihak tetap baik dengan melakukan follow-up terhadap hasil diskusi dan keputusan yang telah diambil. Dengan pendekatan ini, saya berharap dapat menciptakan budaya komunikasi yang terbuka dan saling menghormati di SDN Bringin 01 Kota Semarang, sehingga setiap individu merasa dihargai meskipun memiliki pandangan yang berbeda”.

4. Pertimbangan Individual

a. Bagaimana Anda memahami konsep pertimbangan individual dalam

konteks kepemimpinan transformasional?

“Pertimbangan individual dalam kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin untuk memberikan perhatian khusus, dukungan, dan bimbingan kepada setiap individu berdasarkan kebutuhan dan potensi mereka masing-masing. Sebagai kepala sekolah, saya memahami bahwa setiap guru dan siswa memiliki keunikan, kekuatan, serta area yang perlu dikembangkan. Oleh karena itu, saya berusaha untuk: Mengenali Keunikan Individu: Memahami bahwa setiap guru dan siswa memiliki latar belakang, minat, dan gaya belajar yang berbeda. Memberikan Dukungan yang Dipersonalisasi: Menawarkan dukungan dan sumber daya yang sesuai dengan kebutuhan spesifik masing-masing individu. Mendorong Pengembangan Potensi: Membantu setiap individu untuk mengenali dan mengembangkan potensi mereka secara maksimal. Membangun Hubungan yang Mendalam: Menciptakan hubungan yang didasarkan pada kepercayaan dan saling menghormati, sehingga setiap orang merasa nyaman untuk berbagi dan meminta bantuan”.

b. Apa langkah-langkah yang kepala sekolah ambil untuk memahami kemampuan individu di sekolah untuk berprestasi dan berkembang?

“Untuk memahami kemampuan individu di sekolah, saya mengambil beberapa langkah konkret: Observasi dan Evaluasi Rutin: Melakukan observasi terhadap kinerja guru dan siswa secara berkala, baik dalam kegiatan belajar mengajar maupun kegiatan ekstrakurikuler. Pertemuan Individual: Mengadakan pertemuan individual dengan guru dan siswa untuk membahas tujuan, tantangan, serta aspirasi mereka. Pertemuan ini memberikan kesempatan bagi saya untuk memberikan umpan balik yang konstruktif dan dukungan yang dibutuhkan. Survei dan Angket: Menggunakan survei dan angket untuk mengumpulkan informasi tentang minat, bakat, serta kebutuhan belajar siswa. Evaluasi Kinerja Komprehensif: Melakukan evaluasi kinerja guru secara komprehensif, yang mencakup aspek kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Membangun Komunikasi Terbuka: Mendorong terciptanya komunikasi yang terbuka antara guru, siswa, dan orang tua, sehingga informasi tentang perkembangan individu dapat diperoleh dari berbagai sumber”.

c. Bagaimana cara kepala sekolah bertindak sebagai coach dan mentor kepada guru atau siswa tertentu?

“Sebagai kepala sekolah, saya berusaha untuk bertindak sebagai coach

dan mentor bagi guru dan siswa tertentu dengan cara: Memberikan Bimbingan Personal: Saya memberikan bimbingan personal kepada guru yang baru bergabung dengan sekolah, dan juga kepada siswa mengenai keterampilan kepramukaan mereka yang perlu ditingkatkan. Menyediakan Umpan Balik Konstruktif: Memberikan saran spesifik kepada guru tentang metode pengajaran mereka serta kepada siswa mengenai keterampilan kepramukaan mereka yang perlu ditingkatkan. Mendengarkan dengan Empati: Saya selalu berusaha mendengarkan dengan empati ketika guru atau siswa menghadapi masalah atau tantangan. Dengan memberikan dukungan emosional, saya membantu mereka mengatasi kesulitan dan tetap termotivasi. Berbagi Pengalaman dan Pengetahuan: Saya berbagi pengalaman dan pengetahuan saya sebagai seorang pendidik, pembina pramuka, serta sebagai aktivis pramuka ini kepada siswa dan guru. Ini membantu mereka untuk belajar dari pengalaman orang lain dan mengembangkan wawasan yang lebih luas. Memberikan Tantangan yang Sesuai: Saya memberikan tugas atau proyek yang menantang kepada guru dan siswa, tetapi tetap sesuai dengan kemampuan mereka. Tantangan ini membantu mereka untuk mengembangkan keterampilan kepramukaan dan meningkatkan kepercayaan diri dan prestasi kepramukaan”.

HASIL

WAWANCARA KOMITE SEKOLAH

A. Identitas diri

1. Nama : Muhammad Ilyas
2. Jabatan : Ketua Komite Sekolah
3. Koding : W.Kom
4. Hari/Tanggal : Selasa, 4 Maret 2025
5. Waktu : 11.25-12.15
6. Tempat : Ruang Kepala Sekolah

B. Pertanyaan

1. Pengaruh Ideal

- a. Bagaimana kepala sekolah memberikan contoh dan bertindak sebagai role model dalam perilaku, sikap, maupun komitmen bagi guru, siswa, komite, dan pembina pramuka?

“Sebagai komite sekolah, kami sangat menghargai peran kepala sekolah dalam memberikan contoh dan bertindak sebagai role model. Kami melihat bahwa kepala sekolah melakukan hal ini melalui: Kedisiplinan dan Ketepatan Waktu: Kepala sekolah selalu hadir tepat waktu dalam setiap rapat dan kegiatan, menunjukkan pentingnya disiplin kepada guru, siswa, dan semua anggota komite. Komitmen terhadap Kegiatan Sekolah: Kepala sekolah aktif terlibat dalam berbagai kegiatan sekolah, termasuk acara kepramukaan. Dengan kehadiran dan partisipasinya, beliau menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap pengembangan siswa. Sikap Positif dan Terbuka: Kepala sekolah selalu bersikap positif dan terbuka terhadap masukan dari guru, siswa, dan komite. Sikap ini menciptakan suasana yang mendukung kolaborasi dan inovasi di lingkungan sekolah. Contoh dalam Etika Kerja: Melalui etika kerja yang tinggi, kepala sekolah

menginspirasi guru dan siswa untuk selalu memberikan yang terbaik dalam setiap aspek Pendidikan”.

- b. Dapatkah kepala sekolah memberikan contoh situasi di mana Anda sangat memperhatikan kebutuhan guru, siswa, komite, dan pembina pramuka?

“Salah satu contoh situasi di mana kepala sekolah sangat memperhatikan kebutuhan guru, siswa, komite, dan pembina pramuka adalah ketika kami menghadapi tantangan dalam pelaksanaan program kepramukaan di tengah pandemi. Dalam situasi tersebut, kepala sekolah mengadakan pertemuan dengan semua pihak terkait untuk mendiskusikan kekhawatiran yang ada. Beliau mendengarkan masukan dari guru tentang kesulitan dalam melaksanakan kegiatan secara daring dan memberikan solusi dengan menyusun program alternatif yang tetap menarik bagi siswa. Selain itu, kepala sekolah juga memastikan bahwa semua pembina pramuka mendapatkan pelatihan mengenai cara mengadaptasi kegiatan kepramukaan agar tetap aman dan efektif. Dengan pendekatan ini, kepala sekolah menunjukkan perhatian yang besar terhadap kebutuhan semua pihak dan berusaha mencari solusi yang terbaik bagi seluruh komunitas sekolah”.

- c. Bagaimana kepala sekolah memberi visi dan sense of mission bagi guru, siswa, komite, dan pembina pramuka?

“Kepala sekolah memberikan visi dan sense of mission bagi guru, siswa, komite, dan pembina pramuka dengan cara-cara berikut: Menyusun Visi Bersama: Kepala sekolah melibatkan semua pihak dalam proses penyusunan visi sekolah. Diskusi terbuka dilakukan untuk memastikan bahwa visi tersebut mencerminkan aspirasi bersama. Komunikasi Rutin tentang Visi: Kepala sekolah secara rutin mengingatkan semua pihak tentang visi dan misi sekolah melalui rapat, buletin, atau pengumuman. Ini membantu menjaga fokus pada tujuan bersama. Menetapkan Tujuan Jangka Pendek dan Panjang: Bersama tim, kepala sekolah menetapkan tujuan jangka pendek dan panjang yang jelas untuk kegiatan kepramukaan serta pengembangan pendidikan secara keseluruhan. Memberikan Inspirasi Melalui Contoh: Dengan tindakan nyata dalam menjalankan visi tersebut, kepala sekolah menginspirasi guru dan siswa untuk mengikuti jejaknya dalam mewujudkan visi bersama. Menghargai Kontribusi Setiap Pihak: Kepala sekolah selalu menghargai kontribusi dari guru, siswa, komite, dan pembina pramuka dalam mencapai visi tersebut. Penghargaan ini meningkatkan rasa memiliki terhadap tujuan bersama. Dengan cara-cara ini, kami sebagai komite sekolah merasa bahwa kepala sekolah berhasil memberikan arah yang jelas serta mendorong semangat kolaborasi di

antara semua anggota komunitas pendidikan di SDN Bringin 01 Kota Semarang”.

2. Motivasi Inspiratif

- a. Apa yang anda pahami tentang motivasi inspiratif dalam kepemimpinan transformasional kepala sekolah?

“Motivasi inspiratif dalam kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin, dalam hal ini kepala sekolah, untuk menginspirasi dan memotivasi guru, siswa, dan seluruh komunitas sekolah untuk mencapai tujuan bersama. Kepala sekolah yang memiliki motivasi inspiratif mampu menyampaikan visi yang jelas dan menarik, mendorong pengikut untuk berusaha lebih keras dan berkontribusi secara maksimal. Dari perspektif kami sebagai komite sekolah, kami memahami bahwa motivasi inspiratif mencakup: Pengaruh Positif: Kepala sekolah bertindak sebagai teladan yang dihormati, menunjukkan integritas dan dedikasi yang tinggi terhadap pendidikan. Pemberian Dukungan Emosional: Kepala sekolah memberikan dukungan emosional kepada guru dan siswa, menciptakan lingkungan yang mendukung di mana setiap orang merasa dihargai dan termotivasi untuk belajar. Penghargaan atas Kinerja: Dengan memberikan penghargaan atas pencapaian individu maupun tim, kepala sekolah mendorong semangat kerja keras dan inovasi di kalangan guru dan siswa”.

- b. Bagaimana cara kepala sekolah menginspirasi guru, siswa, komite, dan pembina pramuka di sekolah?

“Kepala sekolah menginspirasi guru, siswa, komite, dan pembina pramuka melalui beberapa cara efektif: Keterlibatan Aktif: Kepala sekolah secara aktif terlibat dalam kegiatan sekolah, termasuk acara kepramukaan. Kehadiran beliau di setiap kegiatan menunjukkan komitmen terhadap pengembangan siswa dan mendukung semua usaha yang dilakukan oleh guru. Komunikasi Terbuka: Dengan menjaga komunikasi yang terbuka dan transparan, kepala sekolah mendorong partisipasi aktif dari semua pihak. Kami merasa memiliki suara dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada lingkungan belajar. Penyediaan Pelatihan dan Pengembangan: Kepala sekolah menyelenggarakan pelatihan untuk guru dan pembina pramuka guna meningkatkan keterampilan mereka. Ini tidak hanya meningkatkan kualitas pengajaran tetapi juga memotivasi mereka untuk terus berinovasi. Menetapkan Visi Bersama: Dengan melibatkan semua pihak dalam penyusunan visi sekolah, kepala sekolah memastikan bahwa setiap individu merasa memiliki tanggung jawab untuk mencapai tujuan bersama.

Penghargaan atas Kontribusi: Kepala sekolah secara rutin memberikan penghargaan kepada guru dan siswa yang berprestasi dalam berbagai kegiatan. Penghargaan ini menjadi motivasi tambahan bagi mereka untuk terus berusaha lebih baik.

Melalui pendekatan ini, kepala sekolah berhasil menciptakan suasana yang inspiratif di SDN Bringin 01 Kota Semarang, di mana semua anggota komunitas merasa termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan pendidikan yang lebih tinggi”.

3. Stimulasi Intelektual

- a. Bagaimana Anda memahami konsep stimulasi intelektual dalam konteks kepemimpinan transformasional?

“Konsep stimulasi intelektual dalam kepemimpinan transformasional merujuk pada kemampuan seorang pemimpin untuk mendorong dan menginspirasi anggota timnya untuk berpikir kritis, kreatif, dan inovatif. Dalam konteks kepala sekolah, kami memahami bahwa stimulasi intelektual mencakup beberapa aspek penting: Dorongan untuk Berpikir Kritis: Kepala sekolah mendorong guru dan siswa untuk tidak hanya menerima informasi, tetapi juga untuk mempertanyakan, menganalisis, dan mengevaluasi ide-ide yang ada. Ini membantu mereka mengembangkan pemikiran kritis yang diperlukan dalam proses pembelajaran. Lingkungan Pembelajaran yang Dinamis: Kepala sekolah berusaha menciptakan lingkungan di mana guru dan siswa merasa aman untuk berbagi ide baru dan berinovasi tanpa takut akan kritik negatif. Peningkatan Keterampilan: Dengan memberikan pelatihan dan sumber daya yang diperlukan, kepala sekolah membantu guru dan siswa untuk mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk berinovasi”.

- b. Apa langkah-langkah yang kepala sekolah ambil untuk menciptakan iklim yang kondusif bagi berkembangnya inovasi dan kreativitas?

“Kepala sekolah mengambil beberapa langkah strategis untuk menciptakan iklim yang kondusif bagi berkembangnya inovasi dan kreativitas di SDN Bringin 01 Kota Semarang: Menyediakan Ruang Diskusi: Kepala sekolah menyelenggarakan forum rutin di mana guru, siswa, dan pembina pramuka dapat berdiskusi tentang ide-ide baru serta tantangan yang dihadapi dalam kegiatan kepramukaan maupun pembelajaran. Mendorong Kolaborasi: Dengan memfasilitasi kerja sama antar guru dalam merancang program kepramukaan yang inovatif, kepala sekolah menciptakan peluang bagi mereka untuk saling berbagi ide dan pengalaman. Pelatihan Kreativitas: Kepala sekolah menyelenggarakan pelatihan tentang metode pengajaran

kreatif dan inovatif bagi guru. Ini bertujuan untuk memberikan mereka alat dan teknik baru yang dapat diterapkan dalam proses pembelajaran. Memberikan Kebebasan Berkreasi: Kepala sekolah memberikan kebebasan kepada guru dan siswa untuk mengeksplorasi metode pembelajaran yang berbeda tanpa takut akan kegagalan. Hal ini membantu menciptakan rasa percaya diri dalam berinovasi. Mengadakan Kompetisi Inovasi: Mengadakan kompetisi inovasi di antara siswa dan guru untuk mendorong mereka menciptakan proyek atau program baru yang bermanfaat bagi komunitas sekolah”.

- c. Apa yang kepala sekolah lakukan jika terdapat perbedaan pendapat?

“Ketika terdapat perbedaan pendapat, kepala sekolah mengambil langkah-langkah berikut: Mendengarkan dengan Empati: Kepala sekolah mendengarkan dengan seksama semua pihak yang terlibat dalam perbedaan pendapat tersebut. Memahami sudut pandang masing-masing sangat penting untuk menemukan solusi yang tepat. Diskusi Terbuka: Mengadakan pertemuan atau diskusi terbuka untuk membahas perbedaan pendapat secara konstruktif. Dalam forum ini, setiap orang diberikan kesempatan untuk menyampaikan pandangan mereka tanpa merasa tertekan. Mencari Titik Temu: Kepala sekolah berusaha mencari titik temu atau kesepakatan di antara pihak-pihak yang berbeda pendapat dengan mempertimbangkan masukan dari semua pihak. Mengambil Keputusan Berdasarkan Konsensus: Jika memungkinkan, keputusan akhir akan diambil berdasarkan konsensus setelah mempertimbangkan semua masukan. Namun, jika konsensus tidak tercapai, kepala sekolah akan mengambil keputusan berdasarkan pertimbangan terbaik demi kepentingan bersama. Menjaga Hubungan Baik: Setelah menyelesaikan perbedaan pendapat, kepala sekolah memastikan bahwa hubungan antar pihak tetap baik dengan melakukan follow-up terhadap hasil diskusi dan keputusan yang telah diambil. Dengan pendekatan ini, kami sebagai komite sekolah merasa bahwa kepala sekolah berhasil menciptakan budaya komunikasi yang terbuka dan saling menghormati di SDN Bringin 01 Kota Semarang, sehingga setiap individu merasa dihargai meskipun memiliki pandangan yang berbeda”.

4. Pertimbangan Individual

- a. Bagaimana Anda memahami konsep pertimbangan individual dalam konteks kepemimpinan transformasional?

“Sebagai komite sekolah, kami memahami bahwa konsep pertimbangan

individual dalam kepemimpinan transformasional merujuk pada kemampuan seorang pemimpin untuk memberikan perhatian khusus, dukungan, dan bimbingan kepada setiap individu berdasarkan kebutuhan dan potensi mereka masing-masing. Kepala sekolah yang menerapkan pertimbangan individual akan: Mengenali Keunikan Setiap Individu: Memahami bahwa setiap guru dan siswa memiliki latar belakang, minat, bakat, dan gaya belajar yang berbeda. Memberikan Dukungan yang Dipersonalisasi: Menawarkan dukungan dan sumber daya yang sesuai dengan kebutuhan spesifik masing-masing individu, misalnya memberikan pelatihan tambahan kepada guru yang memerlukan peningkatan keterampilan tertentu. Mendorong Pengembangan Potensi: Membantu setiap individu untuk mengenali dan mengembangkan potensi mereka secara maksimal melalui berbagai program dan kegiatan yang sesuai. Membangun Hubungan Personal: Menciptakan hubungan yang didasarkan pada kepercayaan dan saling menghormati, sehingga setiap orang merasa nyaman untuk berbagi ide, masalah, dan aspirasi mereka”.

- b. Apa langkah-langkah yang kepala sekolah ambil untuk memahami kemampuan individu di sekolah untuk berprestasi dan berkembang?

“Kepala sekolah mengambil beberapa langkah konkret untuk memahami kemampuan individu di sekolah: Observasi dan Evaluasi Berkala: Melakukan observasi terhadap kinerja guru dan siswa secara berkala, baik dalam kegiatan belajar mengajar maupun kegiatan ekstrakurikuler. Hasil observasi ini digunakan sebagai dasar untuk memberikan umpan balik yang konstruktif. Pertemuan Individual: Mengadakan pertemuan individual dengan guru dan siswa untuk membahas tujuan, tantangan, serta aspirasi mereka. Dalam pertemuan ini, kepala sekolah berupaya menggali informasi lebih dalam mengenai potensi dan kebutuhan masing-masing individu. Survei dan Angket: Menggunakan survei dan angket untuk mengumpulkan informasi tentang minat, bakat, serta kebutuhan belajar siswa. Data yang diperoleh digunakan untuk merancang program dan kegiatan yang sesuai dengan kebutuhan siswa. Evaluasi Kinerja Guru: Melakukan evaluasi kinerja guru secara komprehensif yang melibatkan observasi kelas, evaluasi diri, dan umpan balik dari siswa serta rekan kerja. Komunikasi Terbuka dengan Orang Tua: Membangun komunikasi yang terbuka dengan orang tua untuk mendapatkan informasi tambahan mengenai perkembangan siswa di rumah”.

- c. Bagaimana cara kepala sekolah bertindak sebagai coach dan mentor kepada guru atau siswa tertentu?

“Kepala sekolah bertindak sebagai coach dan mentor bagi guru dan siswa tertentu dengan cara: Memberikan Bimbingan Personal: Memberikan

bimbingan personal kepada guru yang baru bergabung dengan sekolah, membantu mereka memahami budaya sekolah, kurikulum, serta strategi pengajaran yang efektif. Menyediakan Umpan Balik Konstruktif: Memberikan umpan balik yang spesifik, relevan, dan konstruktif kepada guru dan siswa tentang kinerja mereka. Umpan balik ini membantu mereka untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan merencanakan langkah-langkah perbaikan. Mendengarkan dengan Empati: Selalu berusaha mendengarkan dengan empati ketika guru atau siswa menghadapi masalah atau tantangan. Dengan memberikan dukungan emosional, kepala sekolah membantu mereka mengatasi kesulitan dan tetap termotivasi. Berbagi Pengalaman dan Pengetahuan: Berbagi pengalaman dan pengetahuan sebagai seorang pendidik dengan guru dan siswa. Ini membantu mereka untuk belajar dari pengalaman orang lain dan mengembangkan wawasan yang lebih luas. Memberikan Tantangan yang Sesuai: Memberikan tugas atau proyek yang menantang kepada guru dan siswa, tetapi tetap sesuai dengan kemampuan mereka. Tantangan ini membantu mereka untuk mengembangkan keterampilan baru dan meningkatkan kepercayaan diri. Dengan pendekatan ini, kami sebagai komite sekolah melihat bahwa kepala sekolah berupaya untuk menciptakan lingkungan di mana setiap individu merasa dihargai, didukung, dan termotivasi untuk mencapai potensi maksimal mereka”.

HASIL

WAWANCARA GURU 1

A. Identitas diri

1. Nama : Ester Eny P, S.Pd
2. Jabatan : Guru kelas 2
3. Koding : W. G1
4. Hari/Tanggal : Senin, 10 Pebruari 2025
5. Waktu : 11.20-11.45
6. Tempat : Ruang Kepala Sekolah

B. Pertanyaan:

1. Pengaruh Ideal

- a. Bagaimana kepala sekolah memberikan contoh dan bertindak sebagai role model dalam perilaku, sikap, maupun komitmen bagi guru, siswa, komite, dan pembina pramuka?

“Sebagai guru kelas 2, saya melihat bahwa kepala sekolah memberikan contoh dan bertindak sebagai role model dalam berbagai aspek, baik perilaku, sikap, maupun komitmen. Beberapa cara yang saya amati adalah: Kedisiplinan: Kepala sekolah selalu datang tepat waktu dalam setiap kegiatan dan rapat. Hal ini mengajarkan kami pentingnya menghargai waktu dan disiplin dalam menjalankan tugas. Komitmen terhadap Kegiatan Sekolah: Kepala sekolah aktif terlibat dalam kegiatan kepramukaan, seringkali hadir di lapangan untuk memberikan dukungan dan motivasi kepada siswa dan pembina pramuka. Dengan cara ini, beliau menunjukkan bahwa komitmen terhadap pendidikan dan pengembangan karakter siswa sangatlah penting. Sikap Positif dan Empati: Dalam setiap interaksi dengan guru, siswa, dan orang tua, kepala sekolah selalu menunjukkan sikap positif dan empati. Beliau

mendengarkan dengan baik masukan dari semua pihak, menciptakan suasana yang mendukung kolaborasi. Contoh dalam Etika Kerja: Kepala sekolah menunjukkan etika kerja yang tinggi dengan selalu siap membantu guru dan siswa ketika dibutuhkan, baik dalam persiapan kegiatan maupun dalam menyelesaikan masalah yang muncul”.

- b. Dapatkah kepala sekolah memberikan contoh situasi di mana Anda sangat memperhatikan kebutuhan guru, siswa, komite, dan pembina pramuka?

“Salah satu contoh situasi di mana kepala sekolah sangat memperhatikan kebutuhan kami pada kegiatan kepramukaan adalah saat kami menghadapi tantangan dalam merencanakan kegiatan luar ruangan di tengah cuaca yang tidak menentu. Kepala sekolah mengadakan pertemuan dengan semua pembina pramuka untuk mendiskusikan rencana kegiatan tersebut. Beliau mendengarkan masukan dari kami tentang kekhawatiran terkait keselamatan siswa dan memberikan solusi dengan merancang alternatif kegiatan yang aman dan menarik di dalam ruangan. Selain itu, kepala sekolah juga memastikan bahwa semua perlengkapan yang diperlukan tersedia agar kegiatan tetap berjalan lancar. Dengan tindakan ini, kepala sekolah menunjukkan perhatian yang besar terhadap kebutuhan kami sebagai pembina pramuka serta keselamatan siswa, sehingga kami merasa didukung dalam menjalankan tugas kami”.

- c. Bagaimana kepala sekolah memberi visi dan sense of mission bagi guru, siswa, komite, dan pembina pramuka?

“Kepala sekolah memberi visi dan sense of mission bagi kami, guru, siswa, komite, dan pembina pramuka dalam kegiatan kepramukaan dengan cara-cara berikut: Menyusun Visi Bersama: Kepala sekolah melibatkan semua pihak dalam proses penyusunan visi kegiatan kepramukaan. Dalam diskusi ini, kami diajak untuk memberikan masukan mengenai tujuan yang ingin dicapai melalui program kepramukaan. Komunikasi Rutin tentang Visi: Kepala sekolah secara rutin mengingatkan kami tentang visi dan misi kepramukaan melalui rapat atau pengumuman di sekolah. Ini membantu menjaga fokus kami pada tujuan bersama. Menetapkan Tujuan Jangka Pendek dan Panjang: Bersama tim pembina pramuka, kepala sekolah menetapkan tujuan jangka pendek dan panjang untuk kegiatan kepramukaan, sehingga kami memiliki panduan yang jelas dalam melaksanakan program-program tersebut. Memberikan Inspirasi Melalui Contoh: Dengan aktif terlibat dalam kegiatan kepramukaan, kepala sekolah menginspirasi kami untuk

mengikuti jejaknya dalam mewujudkan visi bersama. Menghargai Kontribusi Setiap Pihak: Kepala sekolah selalu menghargai kontribusi dari guru, siswa, komite, dan pembina pramuka dalam mencapai visi kepramukaan. Penghargaan ini meningkatkan rasa memiliki terhadap tujuan Bersama”.

2. Motivasi Inspiratif

- a. Apa yang anda pahami tentang motivasi inspiratif dalam kepemimpinan transformasional kepala sekolah?

“Motivasi inspiratif dalam kepemimpinan transformasional kepala sekolah merujuk pada kemampuan kepala sekolah untuk menginspirasi dan memotivasi guru, siswa, dan seluruh komunitas sekolah untuk mencapai tujuan bersama, terutama dalam meningkatkan prestasi kepramukaan. Kepala sekolah yang memiliki motivasi inspiratif mampu: Mengartikulasikan Visi yang Jelas: Kepala sekolah dapat menyampaikan harapan dan tujuan yang ingin dicapai dalam kegiatan kepramukaan dengan cara yang menarik dan mudah dipahami oleh semua pihak. Menjadi Teladan: Dengan menunjukkan komitmen dan dedikasi yang tinggi terhadap pendidikan dan kegiatan kepramukaan, kepala sekolah menjadi contoh yang diikuti oleh guru dan siswa. Mendorong Partisipasi Aktif: Kepala sekolah menciptakan lingkungan di mana semua anggota merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi, sehingga mereka lebih bersemangat dalam mengikuti kegiatan kepramukaan. Memberikan Penghargaan: Melalui penghargaan atas prestasi individu maupun kelompok, kepala sekolah dapat mendorong motivasi lebih lanjut di kalangan guru dan siswa”.

- b. Bagaimana cara kepala sekolah menginspirasi guru, siswa, komite, dan pembina pramuka di sekolah?

“Kepala sekolah menginspirasi guru, siswa, komite, dan pembina pramuka di sekolah untuk meningkatkan prestasi kepramukaan melalui beberapa cara: Keterlibatan Langsung: Kepala sekolah aktif terlibat dalam setiap kegiatan kepramukaan, baik sebagai peserta maupun sebagai pembina. Kehadiran beliau menunjukkan dukungan nyata terhadap kegiatan tersebut. Komunikasi Rutin: Melakukan komunikasi secara rutin mengenai visi dan misi kepramukaan kepada semua pihak. Ini membantu menjaga fokus pada tujuan bersama dan memastikan semua anggota memahami peran mereka. Pelatihan dan Pengembangan: Menyediakan pelatihan bagi guru dan pembina pramuka untuk meningkatkan keterampilan mereka dalam mengelola kegiatan kepramukaan, sehingga mereka lebih percaya diri dalam melaksanakan

program-program tersebut. Mendorong Kreativitas: Kepala sekolah mendorong guru dan siswa untuk mengajukan ide-ide baru dalam kegiatan kepramukaan, menciptakan suasana inovatif yang dapat meningkatkan keterlibatan semua pihak. Memberikan Umpan Balik Positif: Dengan memberikan umpan balik yang konstruktif dan positif, kepala sekolah membantu guru dan siswa untuk terus berkembang dan merasa dihargai atas usaha mereka”.

3. Stimulasi Intelektual

- a. Bagaimana Anda memahami konsep stimulasi intelektual dalam konteks kepemimpinan transformasional?

“Stimulasi intelektual dalam kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah kemampuan untuk mendorong guru, siswa, dan pembina pramuka agar berpikir secara kreatif, kritis, dan inovatif dalam menghadapi tantangan. Dalam konteks meningkatkan prestasi kepramukaan di SDN Bringin 01 Kota Semarang, saya memahami bahwa kepala sekolah menerapkan stimulasi intelektual dengan cara: Menumbuhkan Ide Baru: Kepala sekolah mendorong kami untuk mengembangkan ide-ide baru dalam merancang kegiatan kepramukaan yang menarik dan edukatif. Memberikan Solusi Kreatif: Kepala sekolah selalu memberikan solusi kreatif terhadap masalah yang muncul selama pelaksanaan kegiatan kepramukaan, misalnya dengan mengadaptasi kegiatan saat cuaca tidak mendukung. Mendorong Pendekatan Baru: Kepala sekolah memotivasi kami untuk mencoba pendekatan baru dalam melatih siswa, seperti penggunaan teknologi atau metode pembelajaran berbasis proyek dalam kepramukaan”.

- b. Apa langkah-langkah yang kepala sekolah ambil untuk menciptakan iklim yang kondusif bagi berkembangnya inovasi dan kreativitas?

“Untuk menciptakan iklim yang kondusif bagi berkembangnya inovasi dan kreativitas dalam meningkatkan prestasi kepramukaan, kepala sekolah mengambil langkah-langkah berikut: Pelatihan dan Workshop: Kepala sekolah mengikutsertakan guru dan pembina pramuka dalam pelatihan atau workshop untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam merancang program kepramukaan yang inovatif. Diskusi Terbuka: Kepala sekolah mengadakan forum diskusi rutin di mana kami sebagai guru dapat berbagi ide dan pengalaman terkait kegiatan kepramukaan. Diskusi ini membantu kami menemukan solusi bersama untuk tantangan yang dihadapi. Memberikan Kebebasan Berkreasi: Kepala sekolah memberikan kebebasan kepada guru dan pembina pramuka untuk mengeksplorasi metode baru dalam melatih siswa, sehingga kami merasa

lebih percaya diri untuk berinovasi. Penghargaan atas Kreativitas: Kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru atau pembina pramuka yang berhasil menciptakan program atau kegiatan kepramukaan yang berhasil meningkatkan prestasi siswa. Penghargaan ini menjadi motivasi tambahan bagi kami untuk terus berinovasi”.

c. Apa yang kepala sekolah lakukan jika terdapat perbedaan pendapat?

“Ketika terjadi perbedaan pendapat dalam meningkatkan prestasi kepramukaan, kepala sekolah mengambil langkah-langkah berikut: Mendengarkan Semua Pihak: Kepala sekolah mendengarkan dengan empati pendapat dari semua pihak yang terlibat, termasuk guru, siswa, komite, dan pembina pramuka. Hal ini membantu beliau memahami sudut pandang masing-masing. Diskusi Terbuka: Kepala sekolah mengadakan diskusi terbuka untuk membahas perbedaan pendapat secara konstruktif. Dalam diskusi ini, setiap orang diberikan kesempatan untuk menyampaikan pandangan mereka tanpa merasa tertekan. Mencari Titik Temu: Beliau berusaha mencari titik temu atau kesepakatan di antara pihak-pihak yang berbeda pendapat dengan mempertimbangkan masukan dari semua pihak. Mengambil Keputusan Berdasarkan Konsensus: Jika memungkinkan, keputusan akhir diambil berdasarkan konsensus setelah mempertimbangkan semua masukan. Namun, jika konsensus tidak tercapai, kepala sekolah mengambil keputusan berdasarkan pertimbangan terbaik demi kepentingan bersama. Menjaga Hubungan Baik: Setelah menyelesaikan perbedaan pendapat, kepala sekolah memastikan bahwa hubungan antar pihak tetap baik dengan melakukan tindak lanjut terhadap hasil diskusi dan keputusan yang telah diambil”.

4. Pertimbangan Individual

a. Bagaimana Anda memahami konsep pertimbangan individual dalam konteks kepemimpinan transformasional?

“Konsep pertimbangan individual dalam kepemimpinan transformasional kepala sekolah merujuk pada kemampuan kepala sekolah untuk memberikan perhatian khusus kepada setiap individu—baik guru, siswa, maupun pembina pramuka—dalam konteks meningkatkan prestasi kepramukaan. Saya memahami bahwa kepala sekolah yang menerapkan pertimbangan individual akan: Mengenali Kebutuhan dan Potensi: Kepala sekolah berusaha memahami perbedaan kebutuhan dan potensi setiap individu, sehingga dapat memberikan dukungan yang sesuai. Misalnya, jika ada siswa yang menunjukkan minat dalam kepemimpinan, kepala sekolah akan memberikan kesempatan untuk memimpin kegiatan pramuka. Memberikan Dukungan Personal: Dengan mendengarkan dan

merespons kebutuhan masing-masing individu, kepala sekolah dapat memberikan bimbingan dan sumber daya yang diperlukan untuk membantu mereka berkembang. Membangun Hubungan yang Positif: Kepala sekolah menciptakan hubungan yang empatik dan saling menghormati, sehingga setiap orang merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi dalam kegiatan kepramukaan”.

b. Apa langkah-langkah yang kepala sekolah ambil untuk memahami kemampuan individu di sekolah untuk berprestasi dan berkembang?

“Kepala sekolah mengambil beberapa langkah untuk memahami kemampuan individu di sekolah dalam meningkatkan prestasi kepramukaan: Observasi dan Penilaian: Melakukan observasi langsung terhadap keterlibatan siswa dalam kegiatan kepramukaan, serta melakukan penilaian terhadap kemampuan mereka dalam berbagai aspek. Pertemuan Rutin: Mengadakan pertemuan dengan guru dan pembina pramuka untuk mendiskusikan perkembangan siswa, termasuk tantangan yang dihadapi dan potensi yang dimiliki. Survei dan Kuesioner: Menggunakan survei atau kuesioner untuk mengumpulkan informasi tentang minat dan bakat siswa dalam kegiatan kepramukaan, sehingga kepala sekolah dapat merancang program yang sesuai. Kolaborasi dengan Orang Tua: Berkomunikasi dengan orang tua untuk mendapatkan wawasan tambahan mengenai perkembangan anak di rumah, yang dapat membantu memahami kebutuhan mereka di sekolah. Program Pengembangan Diri: Menyediakan program pengembangan diri bagi siswa dan guru, seperti pelatihan keterampilan atau workshop tentang kepemimpinan dalam kepramukaan”.

c. Bagaimana cara kepala sekolah bertindak sebagai coach dan mentor kepada guru atau siswa tertentu?

“Kepala sekolah bertindak sebagai coach dan mentor kepada guru atau siswa tertentu dalam meningkatkan prestasi kepramukaan dengan cara: Memberikan Umpan Balik Konstruktif: Kepala sekolah memberikan umpan balik yang spesifik dan konstruktif kepada guru mengenai metode pengajaran mereka serta kepada siswa tentang keterampilan kepramukaan yang perlu ditingkatkan. Pendampingan Personal: Kepala sekolah meluangkan waktu untuk mendampingi siswa yang membutuhkan bantuan tambahan dalam kegiatan kepramukaan, misalnya dengan memberikan latihan khusus atau bimbingan langsung. Menyediakan Pelatihan: Mengadakan pelatihan bagi guru dan pembina pramuka untuk meningkatkan keterampilan mereka dalam mengelola kegiatan kepramukaan secara efektif.

Memberikan Tantangan yang Sesuai: Memberikan tugas atau proyek yang menantang namun sesuai dengan kemampuan individu, sehingga mereka dapat berkembang tanpa merasa terbebani. Menghargai Prestasi: Memberikan penghargaan atau pengakuan kepada guru dan siswa yang menunjukkan kemajuan atau prestasi dalam kegiatan kepramukaan, sehingga memotivasi mereka untuk terus berusaha lebih baik”.

HASIL

WAWANCARA GURU 2

A. Identitas diri

1. Nama : Desy Indar Kusumastuti, S.Pd
2. Jabatan : Guru Kelas 4
3. Koding : W.G2
4. Hari/Tanggal : Rabu, 26 Pebruari 2025
5. Waktu : 11.20-11.45
6. Tempat : Ruang Guru

B. Pertanyaan:

1. Pengaruh Ideal

- a. Bagaimana kepala sekolah memberikan contoh dan bertindak sebagai role model dalam perilaku, sikap, maupun komitmen bagi guru, siswa, komite, dan pembina pramuka?

“Kepala sekolah kami, Bapak Muh. Hasan Rifai, memberikan contoh dan bertindak sebagai role model dengan cara: Kedisiplinan: Beliau selalu datang tepat waktu dan mengikuti semua kegiatan kepramukaan, menunjukkan pentingnya disiplin kepada guru dan siswa. Komitmen terhadap Pendidikan: Kepala sekolah aktif terlibat dalam perencanaan dan pelaksanaan kegiatan kepramukaan, serta selalu mendukung inisiatif yang diusulkan oleh guru dan siswa. Sikap Positif: Dalam setiap interaksi, beliau menunjukkan sikap yang positif dan terbuka terhadap masukan dari semua pihak, menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi. Etika Kerja: Kepala sekolah selalu menunjukkan etika kerja yang tinggi, seperti menyelesaikan tugas tepat waktu dan memberikan perhatian khusus pada setiap kegiatan yang dilaksanakan”.

- b. Dapatkah kepala sekolah memberikan contoh situasi di mana Anda sangat memperhatikan kebutuhan guru, siswa, komite, dan pembina pramuka?

“Salah satu contoh situasi adalah saat kami mengadakan kegiatan kemah pramuka tahunan. Kepala sekolah sangat memperhatikan kebutuhan semua pihak dengan: Mengadakan Pertemuan Pra-Kegiatan: Beliau mengundang semua guru dan pembina pramuka untuk berdiskusi tentang rencana kegiatan, mendengarkan masukan serta kekhawatiran mereka terkait logistik dan keselamatan siswa. Menyediakan Sumber Daya: Kepala sekolah memastikan bahwa semua perlengkapan yang diperlukan tersedia, seperti tenda, alat masak, dan peralatan keselamatan. Memberikan Dukungan Moral: Selama kegiatan berlangsung, beliau hadir untuk memberikan semangat kepada siswa dan guru, serta memastikan bahwa semua berjalan sesuai rencana”.

- c. Bagaimana kepala sekolah memberi visi dan sense of mission bagi guru, siswa, komite, dan pembina pramuka?

“Kepala sekolah memberikan visi dan sense of mission dengan cara: Menyusun Visi Bersama: Beliau melibatkan semua pihak dalam merumuskan visi kepramukaan yang mencakup tujuan bersama untuk pengembangan karakter siswa. Komunikasi Rutin: Kepala sekolah secara rutin mengingatkan kami tentang visi tersebut melalui rapat mingguan atau buletin sekolah agar semua pihak tetap fokus pada tujuan bersama. Menetapkan Tujuan Jangka Pendek dan Panjang: Bersama tim pembina pramuka, beliau menetapkan tujuan yang jelas untuk setiap kegiatan kepramukaan sehingga kami memiliki panduan dalam pelaksanaannya. Memberikan Inspirasi Melalui Contoh: Dengan terlibat langsung dalam kegiatan kepramukaan, kepala sekolah menginspirasi kami untuk berkomitmen pada visi yang telah ditetapkan”.

2. Motivasi Inspiratif

- a. Apa yang anda pahami tentang motivasi inspiratif dalam kepemimpinan transformasional kepala sekolah?

“Motivasi inspiratif dalam kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah kemampuan beliau untuk mendorong guru dan siswa agar bersemangat dalam mencapai tujuan bersama. Hal ini mencakup: Pengaruh Positif: Kepala sekolah mampu memotivasi kami melalui kata-kata semangat dan tindakan nyata. Pemberian Dukungan Emosional:

Beliau selalu siap mendengarkan keluhan atau tantangan yang dihadapi guru dan siswa. Penghargaan atas Usaha: Memberikan penghargaan kepada siswa atau guru yang berprestasi dalam kegiatan kepramukaan sebagai bentuk pengakuan atas usaha mereka”.

- b. Bagaimana cara kepala sekolah menginspirasi guru, siswa, komite, dan pembina pramuka di sekolah?

“Kepala sekolah menginspirasi kami dengan beberapa cara: Keterlibatan Aktif: Beliau terlibat langsung dalam setiap kegiatan kepramukaan sehingga kami merasa didukung. Komunikasi Terbuka: Mengadakan pertemuan rutin di mana semua pihak dapat berbagi ide dan pengalaman terkait kegiatan kepramukaan. Memberikan Pelatihan: Menyediakan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan guru dalam mengelola kegiatan kepramukaan secara efektif. Menetapkan Contoh Melalui Tindakan: Dengan menunjukkan dedikasi tinggi terhadap pendidikan dan kepramukaan, kepala sekolah menjadi teladan bagi kami semua”.

3. Stimulasi Intelektual

- a. Bagaimana Anda memahami konsep stimulasi intelektual dalam konteks kepemimpinan transformasional?

“Konsep stimulasi intelektual adalah kemampuan kepala sekolah untuk mendorong guru dan siswa berpikir kritis serta kreatif dalam menghadapi tantangan pendidikan. Ini termasuk: Dorongan Berpikir Kritis: Mendorong kami untuk mengeksplorasi ide-ide baru dalam pengajaran. Lingkungan Pembelajaran yang Dinamis: Menciptakan suasana di mana inovasi dihargai dan didorong. Pengembangan Keterampilan Baru: Menyediakan pelatihan untuk membantu kami mengembangkan metode pengajaran yang lebih baik”.

- b. Apa langkah-langkah yang kepala sekolah ambil untuk menciptakan iklim yang kondusif bagi berkembangnya inovasi dan kreativitas?

“Kepala sekolah mengambil langkah-langkah berikut: Forum Diskusi Rutin: Mengadakan forum di mana guru dapat berbagi ide inovatif. Mendorong Kolaborasi: Memfasilitasi kerja sama antar guru dalam merancang program kepramukaan yang menarik. Pelatihan Kreativitas: Menawarkan pelatihan tentang teknik pengajaran kreatif bagi guru. Memberikan Kebebasan Berkreasi: Memungkinkan guru untuk mencoba

metode baru tanpa takut akan kegagalan”.

- c. Apa yang kepala sekolah lakukan jika terdapat perbedaan pendapat?

“Jika terjadi perbedaan pendapat, kepala sekolah melakukan hal berikut: Mendengarkan Semua Pihak: Mendengarkan dengan empati pandangan dari semua pihak yang terlibat. Diskusi Terbuka: Mengadakan diskusi terbuka untuk membahas perbedaan pendapat secara konstruktif. Mencari Titik Temu: Berusaha mencari kesepakatan di antara pihak-pihak yang berbeda pendapat. Mengambil Keputusan Berdasarkan Konsensus: Jika memungkinkan, keputusan diambil berdasarkan kesepakatan bersama setelah mempertimbangkan masukan dari semua pihak. Menjaga Hubungan Baik: Memastikan hubungan antar pihak tetap baik setelah perbedaan pendapat diselesaikan dengan melakukan tindak lanjut terhadap hasil diskusi”.

4. Pertimbangan Individual

- a. Bagaimana Anda memahami konsep pertimbangan individual dalam konteks kepemimpinan transformasional?

“Konsep pertimbangan individual adalah kemampuan kepala sekolah untuk memberikan perhatian khusus kepada setiap individu—guru maupun siswa—dalam konteks meningkatkan prestasi kepramukaan dengan cara: Mengenali Kebutuhan Unik Setiap Individu: Memahami bahwa setiap orang memiliki kekuatan dan tantangan tersendiri. Dukungan Personal: Memberikan bimbingan sesuai dengan kebutuhan spesifik masing-masing individu. Hubungan Empatik: Membangun hubungan positif sehingga setiap individu merasa dihargai”.

- b. Apa langkah-langkah yang kepala sekolah ambil untuk memahami kemampuan individu di sekolah untuk berprestasi dan berkembang?

“Bagaimana cara kepala sekolah bertindak sebagai coach dan mentor kepada guru atau siswa tertentu? Kepala sekolah bertindak sebagai coach dan mentor dengan cara: Memberikan Umpan Balik Konstruktif: Memberikan saran spesifik kepada guru tentang metode pengajaran mereka. Pendampingan Siswa Secara Personal: Meluangkan waktu untuk membantu siswa yang membutuhkan bimbingan tambahan dalam kegiatan pramuka. Pelatihan Keterampilan Khusus: Menyediakan pelatihan bagi guru tentang teknik-teknik baru dalam pengajaran kepramukaan. Memberikan

Tantangan Realistis: Memberikan tugas menantang namun sesuai kemampuan individu agar mereka dapat berkembang tanpa merasa terbebani. Menghargai Prestasi Individu: Memberikan penghargaan kepada guru atau siswa yang menunjukkan kemajuan signifikan dalam kegiatan kepramukaan sebagai bentuk motivasi tambahan. Dengan pendekatan ini, kepala sekolah tidak hanya membantu meningkatkan prestasi kepramukaan tetapi juga membangun rasa percaya diri di antara siswa dan guru di SDN Bringin 01 Kota Semarang”.

HASIL

WAWANCARA GURU 3

A. Identitas diri

1. Nama : Mustofa, S.PdI
2. Jabatan : Guru mapel PAI
3. Koding : W.G3
4. Hari/Tanggal : Rabu, 26 Pebruari 2025
5. Waktu : 11.20-11.45
6. Tempat : Ruang Guru

B. Pertanyaan:

1. Pengaruh Ideal

- a. Bagaimana kepala sekolah memberikan contoh dan bertindak sebagai role model dalam perilaku, sikap, maupun komitmen bagi guru, siswa, komite, dan pembina pramuka?

“Kepala sekolah kami, Bapak Muh. Hasan Rifai, memberikan contoh yang sangat baik dalam perilaku, sikap, dan komitmen melalui: Kedisiplinan: Beliau selalu hadir tepat waktu dalam setiap kegiatan sekolah, termasuk kegiatan kepramukaan, menunjukkan pentingnya disiplin kepada semua pihak. Komitmen Tinggi: Kepala sekolah terlibat langsung dalam perencanaan dan pelaksanaan kegiatan pramuka, memberikan arahan yang jelas dan mendukung setiap inisiatif guru serta pembina pramuka. Sikap Positif: Beliau selalu menunjukkan sikap terbuka terhadap masukan dari guru, siswa, dan komite sekolah, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Teladan Etika Kerja: Dengan dedikasi tinggi terhadap tugasnya, kepala sekolah menjadi panutan bagi kami dalam menjalankan tanggung jawab dengan penuh integritas”.

- b. Dapatkah kepala sekolah memberikan contoh situasi di mana Anda sangat memperhatikan kebutuhan guru, siswa, komite, dan pembina pramuka?

“Salah satu contoh nyata adalah saat persiapan kegiatan kemah pramuka tahunan. Kepala sekolah: Mengadakan Diskusi Persiapan: Beliau mengundang guru dan pembina pramuka untuk mendiskusikan kebutuhan logistik serta memastikan bahwa semua pihak merasa didengar. Memastikan Keselamatan Siswa: Kepala sekolah menyediakan perlengkapan keselamatan tambahan seperti kotak P3K dan memastikan lokasi kemah aman untuk siswa. Memberikan Dukungan Moral: Selama kegiatan berlangsung, beliau hadir untuk memberikan semangat kepada siswa dan guru serta membantu menyelesaikan masalah yang muncul di lapangan”.

- c. Bagaimana kepala sekolah memberi visi dan sense of mission bagi guru, siswa, komite, dan pembina pramuka?

“Kepala sekolah memberikan visi dan sense of mission dengan cara: Merumuskan Visi Bersama: Melibatkan semua pihak dalam menyusun visi kepramukaan yang berfokus pada pengembangan karakter siswa melalui kegiatan pramuka. Komunikasi Rutin: Kepala sekolah secara konsisten menyampaikan visi tersebut melalui rapat bulanan atau pengumuman rutin agar semua pihak tetap fokus pada tujuan bersama. Menetapkan Tujuan Jangka Pendek dan Panjang: Bersama tim pembina pramuka, beliau menetapkan target yang jelas untuk setiap kegiatan kepramukaan agar semua pihak memahami peran mereka dalam mencapai tujuan tersebut”.

2. Motivasi Inspiratif

- a. Apa yang anda pahami tentang motivasi inspiratif dalam kepemimpinan transformasional kepala sekolah?

“Motivasi inspiratif adalah kemampuan kepala sekolah untuk mendorong kami sebagai guru serta siswa agar bersemangat dalam mencapai tujuan bersama melalui: Pengaruh Positif: Kepala sekolah memotivasi kami dengan tindakan nyata seperti partisipasinya dalam kegiatan kepramukaan. Dukungan Emosional: Beliau selalu mendengarkan tantangan yang kami hadapi dan memberikan solusi yang membangun semangat kerja kami sebagai pendidik”.

- b. Bagaimana cara kepala sekolah menginspirasi guru, siswa, komite, dan pembina pramuka di sekolah?

“Kepala sekolah menginspirasi kami dengan cara: Keterlibatan Langsung: Beliau aktif terlibat dalam setiap kegiatan kepramukaan sehingga kami merasa didukung penuh oleh kepemimpinannya. Memberikan Penghargaan: Kepala sekolah secara rutin memberikan penghargaan kepada siswa atau guru yang berprestasi dalam kegiatan pramuka sebagai bentuk apresiasi atas usaha mereka”.

3. Stimulasi Intelektual

- a. Bagaimana Anda memahami konsep stimulasi intelektual dalam konteks kepemimpinan transformasional?

“Stimulasi intelektual adalah kemampuan kepala sekolah untuk mendorong kami berpikir kritis dan kreatif dalam menghadapi tantangan pendidikan serta meningkatkan kualitas kegiatan kepramukaan melalui inovasi”.

- b. Apa langkah-langkah yang kepala sekolah ambil untuk menciptakan iklim yang kondusif bagi berkembangnya inovasi dan kreativitas?

“Kepala sekolah menciptakan iklim kondusif dengan langkah-langkah berikut: Diskusi Terbuka: Mengadakan forum rutin di mana kami dapat berbagi ide inovatif terkait pengembangan program kepramukaan. Pelatihan Kreativitas: Menyediakan pelatihan bagi guru tentang metode pengajaran kreatif yang dapat diterapkan dalam kegiatan pramuka”.

- c. Apa yang kepala sekolah lakukan jika terdapat perbedaan pendapat?

“Jika terjadi perbedaan pendapat, kepala sekolah mengambil langkah-langkah berikut: Mendengarkan Semua Pihak: Beliau mendengarkan pandangan dari semua pihak secara empatik untuk memahami sudut pandang masing-masing individu atau kelompok. Diskusi Terbuka: Mengadakan diskusi terbuka untuk mencari solusi terbaik secara bersama-sama”.

4. Pertimbangan Individual

- a. Bagaimana Anda memahami konsep pertimbangan individual dalam

konteks kepemimpinan transformasional?

“Pertimbangan individual adalah kemampuan kepala sekolah untuk memberikan perhatian khusus kepada kebutuhan unik setiap individu—baik guru maupun siswa—dalam upaya meningkatkan prestasi kepramukaan”.

- b. Apa langkah-langkah yang kepala sekolah ambil untuk memahami kemampuan individu di sekolah untuk berprestasi dan berkembang?

“Langkah-langkah yang diambil oleh kepala sekolah meliputi: Observasi Langsung: Memantau keterlibatan siswa dalam kegiatan kepramukaan secara langsung untuk mengidentifikasi bakat mereka. Pertemuan Personal: Mengadakan pertemuan dengan guru atau siswa untuk membahas perkembangan mereka secara mendalam”.

- c. Bagaimana cara kepala sekolah bertindak sebagai coach dan mentor kepada guru atau siswa tertentu?

“Sebagai coach dan mentor, kepala sekolah bertindak dengan cara: **Memberikan Umpan Balik Konstruktif:** Memberikan saran spesifik kepada guru tentang metode pengajaran mereka serta kepada siswa mengenai keterampilan pramuka mereka yang perlu ditingkatkan. **Pendampingan Personal:** Meluangkan waktu untuk membantu siswa atau guru yang membutuhkan bimbingan tambahan dalam kegiatan pramuka”.

HASIL

WAWANCARA PEMBINA PRAMUKA

A. Identitas diri

- 1. Nama** : Awang Wisnu Aji
- 2. Jabatan** : Pembina Pramuka
- 3. Koding** : W.PP
- 4. Hari/Tanggal** : Rabu, 26 Pebruari 2025
- 5. Waktu** : 11.20-11.45
- 6. Tempat** : Ruang Kepala Sekolah

B. Pertanyaan:

1. Pengaruh Ideal

- a. Bagaimana kepala sekolah memberikan contoh dan bertindak sebagai role model dalam perilaku, sikap, maupun komitmen bagi guru, siswa, komite, dan pembina pramuka?

“Kepala sekolah kami, Bapak Muh. Hasan Rifai, memberikan contoh yang sangat baik sebagai role model dengan cara: Kedisiplinan: Beliau selalu hadir tepat waktu dalam setiap kegiatan pramuka dan rapat, menunjukkan pentingnya disiplin kepada semua pihak. Komitmen yang Tinggi: Kepala sekolah aktif terlibat dalam setiap kegiatan pramuka, baik dalam perencanaan maupun pelaksanaan, sehingga kami merasa didukung penuh. Sikap Positif: Dalam setiap interaksi, beliau menunjukkan sikap terbuka dan positif terhadap masukan dari guru dan siswa, menciptakan suasana yang mendukung kolaborasi. Teladan Etika Kerja: Kepala sekolah selalu menunjukkan etika kerja yang tinggi dengan menyelesaikan tugas-tugasnya tepat waktu dan membantu kami saat dibutuhkan”.

- b. Dapatkah kepala sekolah memberikan contoh situasi di mana Anda sangat memperhatikan kebutuhan guru, siswa, komite, dan pembina pramuka?

“Salah satu contoh nyata adalah saat persiapan kegiatan kemah pramuka tahunan. Kepala sekolah: Mengadakan Pertemuan Persiapan: Beliau mengundang semua guru dan pembina pramuka untuk mendiskusikan rencana kegiatan, mendengarkan masukan serta kekhawatiran mereka terkait logistik dan keselamatan siswa. Menyediakan Sumber Daya: Kepala sekolah memastikan bahwa semua perlengkapan yang diperlukan tersedia dan memfasilitasi kebutuhan khusus yang diajukan oleh guru atau pembina pramuka. Memberikan Dukungan Moral: Selama kegiatan berlangsung, beliau hadir untuk memberikan semangat kepada siswa dan guru serta membantu menyelesaikan masalah yang muncul di lapangan”.

- c. Bagaimana kepala sekolah memberi visi dan sense of mission bagi guru, siswa, komite, dan pembina pramuka?

“Kepala sekolah memberikan visi dan sense of mission dengan cara: Merumuskan Visi Bersama: Beliau melibatkan semua pihak dalam merumuskan visi kepramukaan yang berfokus pada pengembangan karakter siswa melalui kegiatan pramuka. Komunikasi Rutin: Kepala sekolah secara konsisten menyampaikan visi tersebut melalui rapat bulanan atau pengumuman rutin agar semua pihak tetap fokus pada tujuan bersama. Menetapkan Tujuan Jangka Pendek dan Panjang: Bersama tim pembina pramuka, beliau menetapkan target yang jelas untuk setiap kegiatan kepramukaan sehingga kami memahami peran kami dalam mencapai tujuan tersebut”.

2. Motivasi Inspiratif

- a. Apa yang anda pahami tentang motivasi inspiratif dalam kepemimpinan transformasional kepala sekolah?

“Motivasi inspiratif adalah kemampuan kepala sekolah untuk mendorong kami sebagai guru serta siswa agar bersemangat dalam mencapai tujuan bersama melalui: Pengaruh Positif: Kepala sekolah mampu memotivasi kami melalui kata-kata semangat dan tindakan nyata. Pemberian Dukungan Emosional: Beliau selalu siap mendengarkan keluhan atau tantangan yang dihadapi guru dan siswa”.

- b. Bagaimana cara kepala sekolah menginspirasi guru, siswa, komite, dan

pembina pramuka di sekolah?

“Kepala sekolah menginspirasi kami dengan beberapa cara: Keterlibatan Aktif: Beliau terlibat langsung dalam setiap kegiatan kepramukaan sehingga kami merasa didukung. Memberikan Penghargaan: Kepala sekolah secara rutin memberikan penghargaan kepada siswa atau guru yang berprestasi dalam kegiatan pramuka sebagai bentuk apresiasi atas usaha mereka”.

3. Stimulasi Intelektual

a. Bagaimana Anda memahami konsep stimulasi intelektual dalam konteks kepemimpinan transformasional?

“Stimulasi intelektual adalah kemampuan kepala sekolah untuk mendorong guru dan siswa berpikir kritis serta kreatif dalam menghadapi tantangan pendidikan dan meningkatkan kualitas kegiatan kepramukaan melalui inovasi”.

b. Apa langkah-langkah yang kepala sekolah ambil untuk menciptakan iklim yang kondusif bagi berkembangnya inovasi dan kreativitas?

“Kepala sekolah mengambil langkah-langkah berikut: Diskusi Terbuka: Mengadakan forum di mana guru dapat berbagi ide inovatif. Pelatihan Kreativitas: Menyediakan pelatihan bagi guru tentang metode pengajaran kreatif yang dapat diterapkan dalam kegiatan pramuka”.

c. Apa yang kepala sekolah lakukan jika terdapat perbedaan pendapat?

“Jika terjadi perbedaan pendapat, kepala sekolah melakukan hal berikut: Mendengarkan Semua Pihak: Mendengarkan pandangan dari semua pihak secara empatik untuk memahami sudut pandang masing-masing individu atau kelompok. Diskusi Terbuka: Mengadakan diskusi terbuka untuk membahas perbedaan pendapat secara konstruktif”.

4. Pertimbangan Individual

a. Bagaimana Anda memahami konsep pertimbangan individual dalam konteks kepemimpinan transformasional?

“Pertimbangan individual adalah kemampuan kepala sekolah untuk memberikan perhatian khusus kepada kebutuhan unik setiap individu baik guru maupun siswa dalam konteks meningkatkan prestasi kepramukaan”.

- b. Apa langkah-langkah yang kepala sekolah ambil untuk memahami kemampuan individu di sekolah untuk berprestasi dan berkembang?

“Langkah-langkah yang diambil oleh kepala sekolah meliputi: Observasi Langsung: Mengamati keterlibatan siswa dalam kegiatan kepramukaan secara langsung untuk mengidentifikasi bakat mereka. Pertemuan Personal: Mengadakan pertemuan dengan guru atau siswa untuk membahas perkembangan mereka secara mendalam”.

- c. Bagaimana cara kepala sekolah bertindak sebagai coach dan mentor kepada guru atau siswa tertentu?

“Sebagai coach dan mentor, kepala sekolah bertindak dengan cara: Memberikan Umpan Balik Konstruktif: Memberikan saran spesifik kepada guru tentang metode pengajaran mereka serta kepada siswa mengenai keterampilan kepramukaan mereka yang perlu ditingkatkan. Pendampingan Siswa Secara Personal: Meluangkan waktu untuk membantu siswa yang membutuhkan bimbingan tambahan dalam kegiatan pramuka”.

Lampiran 6

DOK.1 DESKRIPSI HASIL DOKUMENTASI

Dokumentasi	: Foto workshop kepramukaan
Kode	: D.1 FWK
Hari / Tanggal	: Senin, 10 Pebruari 2024
Sub Focus	: Pengaruh Ideal

No	Detail Dokumentasi	Deskripsi Hasil Dokumentasi
1	 <p>Foto Pembukaan Workshop</p>	Foto ini menunjukkan suasana pembukaan workshop kepramukaan, di mana para peserta berkumpul dengan antusias. Terdapat sambutan dari pembina yang menjelaskan tujuan dan manfaat kegiatan ini.
2	 <p>Sesi Diskusi Kelompok</p>	Dalam foto ini, peserta terlihat aktif berdiskusi dalam kelompok kecil. Ini mencerminkan pengaruh ideal dari kepramukaan dalam membangun keterampilan komunikasi dan kerjasama antar anggota.
3	 <p>Penutupan dan Evaluasi</p>	Foto penutupan menampilkan semua peserta bersama pembina, diakhiri dengan evaluasi singkat tentang pengalaman selama workshop. Ini mencerminkan pentingnya refleksi dan umpan balik dalam proses belajar.

Kesimpulan:

Dokumentasi foto workshop kepramukaan ini memberikan gambaran yang jelas tentang pengaruh ideal yang ditanamkan melalui kegiatan tersebut. Setiap momen yang tertangkap dalam foto tidak hanya merefleksikan aktivitas, tetapi juga nilai-nilai yang diajarkan, seperti kerjasama, kepemimpinan, dan

keaktivitas. Melalui kegiatan ini, peserta diharapkan dapat menerapkan pengalaman dan pelajaran yang didapat dalam kehidupan sehari-hari mereka.

DOK. 2

DESKRIPSI HASIL DOKUMENTASI

Dokumentasi	: Rapat Mugus
Kode	: D2.RM
Hari / Tanggal	: Senin, 10 Pebruari 2025
Sub Focus	: Pengaruh Ideal

No.	Detail Dokumentasi	Deskripsi Hasil Dokumentasi
1	 <p>Foto Suasana Pembukaan Rapat</p>	<p>Foto ini menangkap momen pembukaan rapat Mugus. Terlihat para peserta rapat (Pembina, Andalan, perwakilan anggota Pramuka) duduk rapi dan khidmat. Banner atau spanduk kegiatan terlihat jelas, menandakan agenda resmi dan terstruktur. Deskripsi visual menunjukkan suasana yang formal namun tetap bersahabat, mencerminkan komitmen terhadap musyawarah dan mufakat.</p>
2	 <p>Foto Sesi Penyampaian Laporan Pertanggungjawaban</p>	<p>Dalam foto ini, seorang Pembina atau Andalan sedang menyampaikan laporan pertanggungjawaban kegiatan kepramukaan selama periode sebelumnya. Slide presentasi yang ditampilkan di layar proyektor terlihat menampilkan data dan informasi terkait capaian program, penggunaan anggaran, serta kendala yang dihadapi. Ekspresi wajah peserta rapat menunjukkan perhatian dan keseriusan</p>

No.	Detail Dokumentasi	Deskripsi Hasil Dokumentasi
		dalam menyimak laporan.
3	 <p data-bbox="368 831 837 902">Foto Sesi Pemilihan Pengurus Gugus Depan</p>	<p data-bbox="853 495 1372 891">Jika ada agenda pemilihan pengurus gugus depan yang baru, foto-foto akan menampilkan momen-momen penting seperti penyampaian visi misi calon pengurus, proses pemungutan suara, dan pengumuman hasil pemilihan. Foto-foto ini merekam proses demokratis dalam memilih pemimpin yang akan mengemban amanah untuk mengembangkan kegiatan kepramukaan.</p>
7	 <p data-bbox="368 1245 746 1279">Foto Sambutan Ketua Gudep</p>	<p data-bbox="853 1070 1369 1178">Foto ini menampilkan sambutan perwakilan ketua Gudep terpilih dalam rapat Mugus.</p>

Kesimpulan:

Dokumentasi foto prestasi kepramukaan ini secara komprehensif merekam perjalanan dan pencapaian anggota pramuka dalam berbagai bidang. Foto-foto ini tidak hanya menjadi bukti atas prestasi yang telah diraih, tetapi juga menggambarkan proses panjang dan kerja keras yang dibutuhkan untuk meraih prestasi tersebut. Dokumentasi ini sangat berharga sebagai arsip kegiatan, bahan evaluasi, media promosi, serta sumber inspirasi bagi seluruh anggota pramuka dan warga sekolah/masyarakat.

DOK. 3

DESKRIPSI HASIL DOKUMENTASI

Dokumentasi	: Prestasi Kepramukaan
Kode	: D3.PK
Hari / Tanggal	: Senin, 10 Pebruari 2025
Sub Focus	: Pengaruh Ideal

No.	Detail Dokumentasi	Deskripsi Hasil Dokumentasi
1	 <p>Foto Regu/Pasukan Pramuka Meraih Juara</p>	<p>Foto ini menampilkan regu atau pasukan pramuka yang berhasil meraih juara dalam suatu perlombaan atau kegiatan kepramukaan. Terlihat wajah-wajah ceria dan bangga para anggota regu/pasukan yang memegang piala, medali, atau sertifikat penghargaan. Foto ini menjadi bukti konkret atas kerja keras, dedikasi, dan kemampuan yang telah mereka tunjukkan.</p>
2	 <p>Foto Kegiatan Latihan/Persiapan Menjelang Lomba</p>	<p>Beberapa foto menampilkan kegiatan latihan dan persiapan yang dilakukan oleh regu/pasukan pramuka menjelang perlombaan. Terlihat para anggota berlatih dengan sungguh-sungguh, didampingi oleh pembina yang memberikan arahan dan bimbingan. Foto-foto ini menggambarkan proses panjang dan kerja keras yang dibutuhkan untuk meraih prestasi.</p>

No.	Detail Dokumentasi	Deskripsi Hasil Dokumentasi
3	 <p data-bbox="371 703 879 801">Foto Penerimaan Penghargaan/Apresiasi</p>	<p data-bbox="909 365 1385 801">Foto ini menampilkan momen penerimaan penghargaan atau apresiasi dari pihak penyelenggara lomba atau pihak sekolah/gugus depan. Terlihat Kepala Sekolah atau Pembina Pramuka memberikan ucapan selamat dan apresiasi kepada regu/pasukan yang berprestasi. Foto ini menunjukkan pengakuan atas prestasi yang telah diraih dan memberikan motivasi untuk terus berprestasi di masa depan.</p>

DOK. 4

DESKRIPSI HASIL DOKUMENTASI

Dokumentasi	: Program Kerja Gudep
Kode	: D4.PKG
Hari / Tanggal	: Senin, 10 Pebruari 2025
Sub Focus	: Pengaruh Ideal

No.	Detail Dokumentasi	Deskripsi Hasil Dokumentasi
1	 <p data-bbox="371 1731 930 1776">Foto Rapat Perencanaan Program Kerja</p>	<p data-bbox="936 1397 1347 1910">Foto ini menampilkan suasana rapat perencanaan program kerja Gudep yang dihadiri oleh Pembina, Andalan, dan perwakilan anggota pramuka. Terlihat semua peserta duduk rapi dan serius mendiskusikan rencana kegiatan untuk tahun ajaran mendatang. Suasana kolaboratif ini mencerminkan komitmen bersama dalam menyusun program kerja yang bermanfaat dan relevan bagi anggota pramuka.</p>

No.	Detail Dokumentasi	Deskripsi Hasil Dokumentasi
2	 <p data-bbox="371 712 842 750">Foto Penyusunan Rencana Kegiatan</p>	<p data-bbox="935 365 1362 840">Dalam foto ini, tim Gudep terlihat aktif menyusun rencana kegiatan kepramukaan di papan tulis atau flip chart. Terdapat catatan tentang berbagai kegiatan yang akan dilaksanakan, termasuk tanggal, lokasi, dan penanggung jawab. Foto ini menunjukkan proses partisipatif dalam merumuskan program kerja yang melibatkan semua pihak terkait.</p>
3	 <p data-bbox="371 1267 842 1305">Foto Kegiatan Pelatihan Pembina</p>	<p data-bbox="935 884 1362 1395">Foto ini mendokumentasikan kegiatan pelatihan untuk pembina pramuka yang diadakan sebagai bagian dari program kerja Gudep. Terlihat para pembina mengikuti sesi pelatihan dengan antusias, di mana mereka belajar tentang teknik mengajar, manajemen kegiatan, dan pengembangan karakter siswa. Kegiatan ini mencerminkan upaya meningkatkan kualitas pembinaan di Gudep.</p>
4	 <p data-bbox="371 1861 932 1899">Foto Pelaksanaan Kegiatan Kepramukaan</p>	<p data-bbox="935 1438 1362 1982">Beberapa foto menampilkan pelaksanaan kegiatan kepramukaan yang telah direncanakan, seperti perkemahan, latihan rutin, dan bakti sosial. Para anggota pramuka terlihat aktif berpartisipasi dan menjalankan tugas masing-masing dengan semangat. Foto-foto ini merekam momen-momen penting dalam pelaksanaan program kerja yang berdampak positif bagi pengembangan karakter anggota pramuka.</p>

No.	Detail Dokumentasi	Deskripsi Hasil Dokumentasi
5	 <p data-bbox="371 763 676 801">Foto Evaluasi Kegiatan</p>	<p data-bbox="935 365 1350 875">Dalam foto ini, tim Gudep terlihat melakukan evaluasi setelah pelaksanaan kegiatan kepramukaan. Diskusi berlangsung dengan antusias untuk membahas apa yang berjalan baik dan apa yang perlu diperbaiki di masa mendatang. Evaluasi ini menunjukkan komitmen untuk terus meningkatkan kualitas program kerja berdasarkan umpan balik dari peserta dan pengalaman yang didapat.</p>

Kesimpulan:

Dokumentasi foto dari Program Kerja Gudep ini memberikan gambaran menyeluruh tentang perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan pengakuan terhadap kegiatan kepramukaan yang dilakukan oleh Gudep. Setiap foto tidak hanya merekam momen penting tetapi juga menggambarkan proses kolaboratif dan partisipatif dalam menyusun program kerja yang berdampak positif bagi pengembangan karakter anggota pramuka. Dokumentasi ini sangat berguna sebagai arsip kegiatan, bahan evaluasi, serta media promosi untuk menarik minat siswa dan masyarakat terhadap kegiatan kepramukaan di sekolah.

DOK. 5

DESKRIPSI HASIL DOKUMENTASI

Dokumentasi	: Foto persiapan lomba kepramukaan Kode : D5.FPLK
Hari / Tanggal	: Senin, 10 Pebruari 2025
Sub Focus	: Pengaruh Ideal

No.	Detail Dokumentasi	Deskripsi Hasil Dokumentasi
1	 <p>Foto Rapat Koordinasi Tim Lomba</p>	<p>Foto ini menggambarkan suasana rapat koordinasi tim lomba kepramukaan. Terlihat pembina dan anggota tim berkumpul, membahas strategi, pembagian tugas, dan persiapan teknis. Ekspresi serius dan fokus menunjukkan komitmen tim dalam mempersiapkan diri secara optimal. Foto ini mencerminkan pentingnya perencanaan dan koordinasi dalam mencapai tujuan bersama.</p>
2	 <p>Foto Latihan Keterampilan Kepramukaan</p>	<p>Beberapa foto menampilkan anggota tim sedang berlatih berbagai keterampilan kepramukaan, seperti tali-temali, pioneering, semaphore, dan PBB. Terlihat mereka berlatih dengan tekun dan gigih, saling membantu dan memberikan dukungan. Foto-foto ini menggambarkan proses pembelajaran dan pengembangan keterampilan yang berkelanjutan dalam rangka mempersiapkan diri menghadapi lomba.</p>

DOK. 6

DESKRIPSI HASIL DOKUMENTASI

Dokumentasi : SK Pengurus Gudep
 Kode : D6.SKPG
 Hari / Tanggal : Senin, 10 Pebruari 2025
 Sub Focus : Motivasi Inspiratif





No.	Detail Dokumentasi	Deskripsi Hasil Dokumentasi
1		<p>Foto ini adalah SK Pengurus Gudep.</p>

Foto SK Pengurus Gudep

No.	Detail Dokumentasi	Deskripsi Hasil Dokumentasi																														
2	<p style="text-align: center;">LAMPIRAN SURAT KEPutusan RHARITH HANING GERAKAN PRAMUKA Kecamatan NGALJAN NO. SK/ 2019/ 2019 T E N T A C MENTOR/PENGURUS MAJLIS PEMERINTAH CUCURUPAN (D. SK/ 2019/ 2019)</p> <p>NAMA PANGKALAN : SK/ 2019/ 2019 NO. SK/ 2019/ 2019</p> <p>A. MENTOR MAJLIS PEMERINTAH CUCURUPAN</p> <table border="1" data-bbox="422 593 837 757"> <thead> <tr> <th>NO</th> <th>JABATAN</th> <th>NAMA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.</td> <td>KETUA</td> <td>MCH HANING RIZAL S.Pd., S.Pd.</td> </tr> <tr> <td>2.</td> <td>WAKIL KETUA</td> <td>ANDI SUGITO</td> </tr> <tr> <td>3.</td> <td>SEKRETARIS</td> <td>REZA NURHANI</td> </tr> <tr> <td>4.</td> <td>ANGGUTA</td> <td>NETI MARDIANAH</td> </tr> <tr> <td>5.</td> <td>ANGGUTA</td> <td>WEDARTI</td> </tr> <tr> <td>6.</td> <td>ANGGUTA</td> <td>WEDATI</td> </tr> <tr> <td>7.</td> <td>ANGGUTA</td> <td>REZA YULIAHATI A.Sd.</td> </tr> <tr> <td>8.</td> <td>ANGGUTA</td> <td>FARIDUL S.Pd.</td> </tr> <tr> <td>9.</td> <td>ANGGUTA</td> <td>ESTER RIV HANIPRAWATI S.Pd.</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;">  Tanggal: 22 Februari 2019 Rharith Haning Kecamatan Ngajan Ketua </p>	NO	JABATAN	NAMA	1.	KETUA	MCH HANING RIZAL S.Pd., S.Pd.	2.	WAKIL KETUA	ANDI SUGITO	3.	SEKRETARIS	REZA NURHANI	4.	ANGGUTA	NETI MARDIANAH	5.	ANGGUTA	WEDARTI	6.	ANGGUTA	WEDATI	7.	ANGGUTA	REZA YULIAHATI A.Sd.	8.	ANGGUTA	FARIDUL S.Pd.	9.	ANGGUTA	ESTER RIV HANIPRAWATI S.Pd.	<p>Foto ini menampilkan lampiran SK yang tidak hanya mencantumkan nama dan jabatan pengurus, tetapi juga dilengkapi dengan profil singkat masing-masing pengurus. Profil berisi informasi tentang prestasi, pengalaman, atau kontribusi signifikan yang telah mereka berikan dalam kegiatan kepramukaan. Hal ini bertujuan untuk memberikan apresiasi dan motivasi kepada pengurus terpilih, serta menginspirasi anggota lain.</p>
NO	JABATAN	NAMA																														
1.	KETUA	MCH HANING RIZAL S.Pd., S.Pd.																														
2.	WAKIL KETUA	ANDI SUGITO																														
3.	SEKRETARIS	REZA NURHANI																														
4.	ANGGUTA	NETI MARDIANAH																														
5.	ANGGUTA	WEDARTI																														
6.	ANGGUTA	WEDATI																														
7.	ANGGUTA	REZA YULIAHATI A.Sd.																														
8.	ANGGUTA	FARIDUL S.Pd.																														
9.	ANGGUTA	ESTER RIV HANIPRAWATI S.Pd.																														
3	 <p>Foto Penyerahan SK yang Dihadiri Tokoh Inspiratif</p>	<p>Foto ini mendokumentasikan momen penyerahan SK kepada pengurus baru yang dilakukan secara simbolis dan dihadiri oleh tokoh inspiratif, seperti alumni pramuka yang sukses, tokoh masyarakat, atau pejabat daerah. Kehadiran tokoh inspiratif ini memberikan motivasi dan dukungan kepada pengurus baru serta meningkatkan citra positif kegiatan kepramukaan di mata masyarakat.</p>																														
4	 <p>Foto ini menampilkan momen pengucapan janji pengurus yang baru dilantik dengan penuh semangat dan keyakinan. Ekspresi wajah yang ceria dan penuh komitmen menunjukkan kesiapan mereka untuk</p>	<p>Foto ini menampilkan momen pengucapan janji pengurus yang baru dilantik dengan penuh semangat dan keyakinan. Ekspresi wajah yang ceria dan penuh komitmen menunjukkan kesiapan mereka untuk</p>																														

No.	Detail Dokumentasi	Deskripsi Hasil Dokumentasi
		<p>menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya. Foto ini menginspirasi seluruh anggota Gudep untuk turut serta mendukung kepengurusan yang baru.</p>

DOK. 7

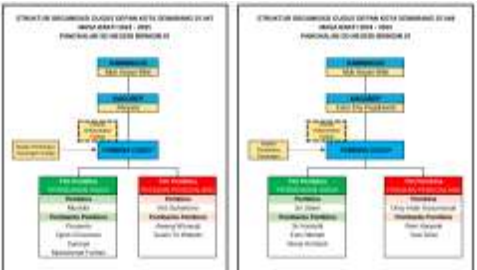
DESKRIPSI HASIL DOKUMENTASI

Dokumentasi : struktur organisasi kepramukaan

Kode : D7.SOK

Hari / Tanggal : Senin, 10 Pebruari 2025

Sub Focus : Motivasi Inspiratif

No.	Detail Dokumentasi	Deskripsi Hasil Dokumentasi
1	 <p>Foto Bagan Struktur Organisasi yang Kreatif</p>	<p>Foto ini menampilkan bagan struktur organisasi kepramukaan yang didesain secara kreatif dan menarik. Bagan tidak hanya berisi nama jabatan dan hierarki, tetapi juga dilengkapi dengan ilustrasi, warna-warna cerah, atau kutipan motivasi yang relevan dengan semangat kepramukaan. Tampilan visual yang menarik ini bertujuan untuk membangkitkan minat dan semangat anggota dalam memahami organisasi.</p>



No.	Detail Dokumentasi	Deskripsi Hasil Dokumentasi
4	 <p data-bbox="371 723 783 792">Foto Kegiatan yang Melibatkan Tendik dan Komite</p>	<p data-bbox="895 365 1353 801">Foto ini menampilkan kegiatan keakraban yang melibatkan seluruh pengurus ortu untuk membahas terkait kegiatan kepramukaan. Terlihat kolaborasi keakraban dan berinteraksi secara positif dalam kegiatan tersebut. Foto ini menggambarkan semangat kebersamaan, solidaritas, dan kolaborasi yang terjalin di antara seluruh anggota organisasi kepramukaan.</p>

DOK. 8

DESKRIPSI HASIL DOKUMENTASI

Dokumentasi	: Foto pelantikan pengurus pramuka
Kode	: D8.FPPP
Hari / Tanggal	: Senin, 10 Pebruari 2025
Sub Focus	: Motivasi Inspiratif

No.	Detail Dokumentasi	Deskripsi Hasil Dokumentasi
1	 <p data-bbox="371 1912 807 1944">Foto Suasana Upacara Pelantikan</p>	<p data-bbox="935 1485 1337 1957">Foto ini menampilkan suasana upacara pelantikan pengurus pramuka yang berlangsung khidmat. Terlihat para pengurus baru mengenakan seragam pramuka lengkap, berdiri tegak dengan wajah penuh semangat. Suasana upacara yang formal namun penuh kehangatan ini mencerminkan momen penting dalam perjalanan organisasi kepramukaan dan</p>

No.	Detail Dokumentasi	Deskripsi Hasil Dokumentasi
		memberikan inspirasi kepada anggota untuk berkomitmen pada tugas mereka.
2	 <p data-bbox="371 969 778 1003">Foto Pembacaan Janji Pramuka</p>	<p data-bbox="930 555 1334 1093">Dalam foto ini, pengurus baru sedang membacakan janji pramuka di hadapan Pembina dan tamu undangan. Ekspresi serius dan penuh rasa tanggung jawab terlihat di wajah mereka saat mengucapkan janji. Momen ini sangat inspiratif karena menunjukkan komitmen dan kesungguhan mereka untuk menjalankan amanah yang telah diberikan serta menjadi teladan bagi anggota pramuka lainnya.</p>
3	 <p data-bbox="371 1574 837 1608">Foto Penyerahan SK Pengurus Baru</p>	<p data-bbox="930 1142 1334 1720">Foto ini mendokumentasikan momen penyerahan Surat Keputusan (SK) kepada pengurus baru oleh Kepala Sekolah atau Pembina. Tindakan simbolis ini menandakan legitimasi dan kepercayaan yang diberikan kepada pengurus untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Momen ini memberikan motivasi bagi pengurus baru untuk bekerja keras dan berkontribusi positif bagi organisasi.</p>
4		<p data-bbox="930 1769 1334 1984">Dalam foto ini, Pembina memberikan sambutan kepada pengurus baru dan anggota pramuka yang hadir. Pembina menyampaikan pesan-pesan motivasi dan harapan untuk</p>

No.	Detail Dokumentasi	Deskripsi Hasil Dokumentasi
	 <p data-bbox="368 707 751 741">Foto Sambutan dari Pembina</p>	<p data-bbox="927 398 1337 656">kedepannya. Kata-kata inspiratif yang disampaikan memberikan dorongan semangat kepada semua anggota untuk terus berkarya dan berprestasi dalam kegiatan kepramukaan.</p>
5	 <p data-bbox="368 1160 874 1234">Foto Pengurus Baru Bersama Anggota Pramuka</p>	<p data-bbox="927 786 1337 1290">Foto ini menampilkan pengurus baru berpose bersama anggota pramuka setelah pelantikan. Terlihat wajah-wajah ceria dan penuh semangat, mencerminkan rasa kebersamaan dan solidaritas di antara mereka. Momen ini menginspirasi anggota untuk saling mendukung dalam menjalankan program kerja dan mencapai tujuan bersama di dalam organisasi kepramukaan.</p>

DOK. 9

DESKRIPSI HASIL DOKUMENTASI

Dokumentasi	: Program kerja gudep
Kode	: D6.PKG
Hari / Tanggal	: Senin, 10 Pebruari 2025
Sub Focus	: Motivasi Inspiratif

No.	Detail Dokumentasi	Deskripsi Hasil Dokumentasi
1	 <p data-bbox="371 719 852 786">Foto Tim Penyusun Program Kerja yang Antusias</p>	<p data-bbox="876 360 1337 842">Foto ini menampilkan tim penyusun program kerja Gudep yang terdiri dari Pembina, Andalan, dan perwakilan anggota, terlihat bersemangat dan antusias dalam merumuskan rencana kegiatan untuk satu tahun ke depan. Ekspresi wajah mereka mencerminkan komitmen untuk menciptakan program kerja yang inovatif, relevan, dan memberikan dampak positif bagi pengembangan anggota pramuka.</p>

DOK. 10

DESKRIPSI HASIL DOKUMENTASI

Dokumentasi	: Foto rapat kegiatan kepramukaan
Kode	: D10.FRKK
Hari / Tanggal	: Senin, 10 Pebruari 2025
Sub Focus	: Stimulasi Intelektual


No.	Detail Dokumentasi	Deskripsi Hasil Dokumentasi
1	 <p data-bbox="371 1910 831 1951">Foto Suasana Rapat yang Interaktif</p>	<p data-bbox="876 1608 1370 1935">Foto ini menampilkan suasana rapat interaktif. Terlihat para peserta rapat terlibat aktif dalam diskusi, dengan ekspresi wajah yang serius dan antusias. Suasana ini menciptakan lingkungan yang kondusif untuk bertukar ide dan gagasan, yang merupakan bagian penting dari stimulasi intelektual.</p>


No.	Detail Dokumentasi	Deskripsi Hasil Dokumentasi
2	 <p data-bbox="371 719 834 752">Foto Pembahasan Agenda Kegiatan</p>	<p data-bbox="873 365 1369 801">Dalam foto ini, terlihat peserta rapat sedang membahas agenda kegiatan kepramukaan secara rinci. Beberapa anggota terlihat mencatat poin-poin penting dan memberikan masukan. Pembahasan yang mendalam ini menunjukkan upaya untuk merancang kegiatan yang tidak hanya menyenangkan tetapi juga edukatif, sehingga dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan anggota pramuka.</p>
3	 <p data-bbox="371 1176 810 1245">Foto Presentasi Ide Kegiatan oleh Anggota</p>	<p data-bbox="873 846 1369 1283">Foto ini mendokumentasikan momen di mana salah satu anggota pramuka mempresentasikan ide kegiatan baru di depan peserta rapat. Dengan menggunakan alat bantu visual seperti slide atau poster, presentasi ini tidak hanya menyampaikan informasi tetapi juga melatih keterampilan komunikasi dan berpikir kritis anggota. Momen ini menggambarkan pentingnya berbagi pengetahuan dalam organisasi.</p>
7	 <p data-bbox="371 1659 842 1693">Foto Evaluasi Kegiatan Sebelumnya</p>	<p data-bbox="873 1328 1369 1720">Foto ini menampilkan momen evaluasi kegiatan kepramukaan sebelumnya yang dilakukan selama rapat. Peserta membahas apa yang telah berhasil dan apa yang perlu diperbaiki di masa mendatang. Evaluasi ini tidak hanya membantu meningkatkan kualitas kegiatan tetapi juga merangsang pemikiran reflektif di antara anggota tentang pengalaman mereka dalam kepramukaan.</p>

DOK. 11

DESKRIPSI HASIL DOKUMENTASI

Dokumentasi : SK Pembagian Tugas Tambahan Guru
 Kode : D11.SKPTTG
 Hari / Tanggal : Senin, 10 Pebruari 2025
 Sub Focus : Pertimbangan Individual

No.	Detail Dokumentasi	Deskripsi Hasil Dokumentasi
1	 <p>Foto Halaman Depan SK dengan Logo dan Identitas Sekolah</p>	<p>Foto ini menampilkan halaman depan Surat Keputusan (SK) Pembagian Tugas Tambahan Guru. Terlihat jelas logo sekolah, nama sekolah, nomor SK, dan judul SK yang menegaskan pembagian tugas tambahan kepada guru. Keberadaan logo dan identitas sekolah menandakan keabsahan dan formalitas dokumen tersebut.</p>



No.	Detail Dokumentasi	Deskripsi Hasil Dokumentasi
5	 <p>Foto Tanda Tangan Kepala Sekolah dan Stempel Sekolah</p>	<p>Foto ini menampilkan bagian akhir SK yang berisi tanda tangan Kepala Sekolah dan stempel resmi sekolah. Tanda tangan dan stempel ini merupakan bukti autentikasi dan validasi dokumen SK tersebut. Keberadaannya menegaskan bahwa SK tersebut telah disahkan dan diakui oleh pihak yang berwenang.</p>



Dokumentasi foto SK Pembagian Tugas Tambahan Guru ini memberikan gambaran yang komprehensif tentang proses pembagian tugas tambahan kepada guru di sekolah. Foto-foto ini tidak hanya menampilkan dokumen SK, tetapi juga menyoroti pertimbangan individual yang mendasari pembagian tugas, persetujuan guru, pengarsipan yang rapi, dan pelaksanaan tugas tambahan secara efektif. Dokumentasi ini sangat berharga sebagai arsip resmi, referensi bagi guru dan kepala sekolah, serta bukti akuntabilitas dalam pengelolaan sumber daya manusia di sekolah.

DOK. 12

DESKRIPSI HASIL DOKUMENTASI

Dokumentasi	: SK Pengurus Gudep
Kode	: D12.SKPG
Hari / Tanggal	: Senin, 10 Pebruari 2025
Sub Focus	: Pertimbangan Individual

No.	Detail Dokumentasi	Deskripsi Hasil Dokumentasi
1	 <p>Foto SK Pengurus Gudep (Halaman Depan) dengan Detail Lengkap</p>	<p>Foto ini menampilkan halaman depan Surat Keputusan (SK) Pengurus Gudep dengan detail lengkap, termasuk logo Kwarnas, nama Kwartir/Gudep, nomor SK, tanggal penetapan, dan judul SK yang jelas. Kejelasan informasi ini menandakan keabsahan dan formalitas dokumen.</p>
2	 <p>Foto Lampiran SK yang Memuat Nama dan Jabatan Pengurus</p>	<p>Foto ini memperlihatkan lampiran SK yang mencantumkan nama lengkap, jabatan, dan unsur yang mewakili (misalnya, Pembina, Pelatih, Anggota Dewasa) dari setiap pengurus Gudep. Penataan yang rapi dan informatif memudahkan identifikasi peran masing-masing individu dalam organisasi Gudep.</p>

No.	Detail Dokumentasi	Deskripsi Hasil Dokumentasi
3	 <p>Foto Bagian "Menimbang" pada SK</p>	<p>Foto ini menampilkan bagian "Menimbang" pada SK yang berisi pertimbangan-pertimbangan yang mendasari penetapan pengurus Gudep. Pertimbangan ini mencakup: (a) potensi dan kompetensi individu, (b) pengalaman dalam kepramukaan, (c) kesediaan untuk aktif berkontribusi, dan (d) representasi dari berbagai unsur dalam Gudep. Bagian ini menunjukkan bahwa pemilihan pengurus tidak dilakukan secara acak, melainkan berdasarkan kriteria yang jelas.</p>
4	 <p>Foto Tanda Tangan Kamabigus/Ketua Kwarcab dan Stempel Resmi</p>	<p>Foto ini menampilkan tanda tangan Kamabigus atau Ketua Kwarcab (sesuai dengan tingkatan Gudep) beserta stempel resmi organisasi kepramukaan pada SK. Tanda tangan dan stempel ini menegaskan legalitas dan validitas dokumen SK serta tanggung jawab pihak yang berwenang dalam mengesahkan kepengurusan Gudep.</p>
5		<p>Foto ini merekam momen penyerahan SK secara simbolis kepada perwakilan pengurus Gudep yang baru (biasanya Ketua Gudep terpilih). Penyerahan dilakukan dalam suasana yang khidmat dan dihadiri oleh anggota Gudep</p>

No.	Detail Dokumentasi	Deskripsi Hasil Dokumentasi
	 <p data-bbox="371 703 858 775">Foto Penyerahan SK Secara Simbolis kepada Perwakilan Pengurus</p>	<p data-bbox="936 360 1350 584">lainnya. Momen ini menandakan pengakuan resmi atas kepengurusan yang baru dan memberikan semangat untuk menjalankan amanah dengan baik.</p>
6	 <p data-bbox="371 1144 863 1216">Foto Pengurus Gudep dalam Kegiatan Kepramukaan</p>	<p data-bbox="936 815 1350 1216">Foto ini menampilkan para pengurus Gudep yang sedang aktif berpartisipasi dalam kegiatan kepramukaan, baik sebagai penyelenggara maupun peserta. Foto ini membuktikan bahwa pengurus Gudep tidak hanya memiliki SK, tetapi juga aktif berkontribusi secara nyata dalam memajukan kegiatan kepramukaan di Gudep.</p>

Dokumentasi foto SK Pengurus Gudep ini tidak hanya menampilkan dokumen formal, tetapi juga menyoroti proses dan pertimbangan individual yang mendasari penetapan pengurus Gudep. Foto-foto ini menggambarkan komitmen untuk memilih pengurus yang kompeten, berdedikasi, dan representatif, serta proses yang transparan dan akuntabel dalam pengambilan keputusan. Dokumentasi ini sangat berharga sebagai arsip resmi, referensi dalam evaluasi kepengurusan, dan bukti komitmen terhadap tata kelola organisasi yang baik.

DOK. 13

DESKRIPSI HASIL DOKUMENTASI

Dokumentasi : visi dan misi kepramukaan

Kode : D13.VMK

Hari / Tanggal : Senin, 10 Pebruari 2025

No.	Detail Dokumentasi	Deskripsi Hasil Dokumentasi
3	 <p data-bbox="371 819 831 882">Foto Evaluasi Visi dan Misi Secara Berkala</p>	<p data-bbox="898 416 1315 920">Foto ini menampilkan sesi evaluasi berkala mengenai pencapaian visi dan misi kepramukaan yang dilakukan oleh pengurus bersama anggota. Diskusi mengenai apa yang telah dicapai, tantangan yang dihadapi, serta langkah-langkah perbaikan ke depan menjadi fokus utama. Evaluasi ini menunjukkan pentingnya pertimbangan individual dalam menilai efektivitas visi dan misi dalam praktik nyata.</p>

Dokumentasi foto mengenai visi dan misi kepramukaan ini tidak hanya merekam informasi formal tetapi juga menggambarkan proses kolaboratif dalam penyusunannya serta pertimbangan individual dari setiap anggota yang terlibat. Setiap foto mencerminkan komitmen untuk merumuskan tujuan organisasi secara inklusif, transparan, dan inspiratif bagi seluruh anggota pramuka. Dokumentasi ini sangat berharga sebagai referensi untuk evaluasi keberhasilan program serta sebagai sumber motivasi bagi anggota untuk terus berkontribusi dalam mencapai tujuan bersama kepramukaan.

Lampiran 7

HASIL OBSERVASI

OB. 1 Perilaku teladan

No.	Aspek yang Diobservasi	Hasil Observasi
1	Kedisiplinan Waktu	Kepala Sekolah hadir tepat waktu pada Upacara Bendera dan Apel Pramuka. Tidak ada keterlambatan terlihat.
2	Kerapian dan Kesopanan Berpakaian	Kepala Sekolah mengenakan seragam dinas yang rapi dan sesuai dengan aturan yang berlaku. Atribut Pramuka (lencana, badge) terpasang dengan benar.
3	Partisipasi Aktif dalam Upacara/Apel	Kepala Sekolah mengikuti Upacara Bendera dan Apel Pramuka dengan khidmat. Terlihat menyanyikan lagu kebangsaan dengan penuh semangat, serta mengikuti pembacaan teks Pancasila dengan suara lantang.
4	Interaksi dengan Siswa dan Guru	Kepala Sekolah menyalami guru-guru yang hadir dan menyapa beberapa siswa secara personal sebelum upacara dimulai. Terlihat memberikan senyuman dan memberikan semangat kepada para petugas upacara.
5	Pemberian Arahan/Amanat Singkat yang Menginspirasi	Setelah upacara, Kepala Sekolah memberikan amanat singkat yang menekankan pentingnya kedisiplinan, semangat belajar, dan kecintaan terhadap tanah air. Amanat disampaikan dengan bahasa yang mudah dipahami dan diselingi dengan contoh-contoh konkret yang relevan dengan kehidupan siswa.
6	Dukungan dan Apresiasi	Kepala Sekolah memberikan ucapan selamat dan apresiasi kepada petugas upacara setelah selesai melaksanakan tugas. Menyatakan kebanggaannya terhadap kinerja siswa dan guru yang terlibat dalam upacara.
7	Keteladanan dalam	Selama observasi, Kepala Sekolah menunjukkan

No.	Aspek yang Diobservasi	Hasil Observasi
	Sikap dan Perilaku Sehari-hari	sikap yang ramah, sopan, dan santun terhadap semua orang. Tidak terlihat adanya perilaku yang menunjukkan diskriminasi atau perlakuan tidak adil.
8	Respons terhadap Masalah yang Muncul Mendadak	Terdapat sedikit masalah teknis pada sound system saat upacara berlangsung. Kepala Sekolah dengan sigap memberikan arahan kepada petugas untuk mengatasi masalah tersebut dengan tenang dan efisien.

- Mempertahankan dan meningkatkan perilaku teladan yang sudah baik.
- Secara berkala memberikan pelatihan atau workshop tentang kepemimpinan dan komunikasi efektif kepada guru dan staf sekolah lainnya, agar mereka juga dapat meneladani perilaku positif dari Kepala Sekolah.
- Menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif untuk menumbuhkan budaya keteladanan, misalnya dengan memberikan penghargaan kepada siswa dan guru yang menunjukkan perilaku positif dan berprestasi.

HASIL OBSERVASI

OB. 2 Memberikan contoh langsung

No.	Aspek yang Diobservasi	Hasil Observasi
1	Keterlibatan dalam Kegiatan Pramuka	Kepala Sekolah aktif terlibat dalam kegiatan latihan pramuka, ikut serta dalam semua aktivitas, mulai dari pemanasan hingga latihan teknik dasar kepramukaan.
2	Demonstrasi Teknik Pramuka	Kepala Sekolah memberikan demonstrasi langsung tentang cara mengikat tali (simpul) dengan benar. Menunjukkan langkah-langkah secara jelas dan memberikan kesempatan kepada siswa untuk mencoba setelah demonstrasi.
3	Penerapan Nilai-Nilai Kepramukaan	Selama kegiatan, Kepala Sekolah menekankan pentingnya nilai-nilai kepramukaan seperti kerjasama, disiplin, dan saling menghargai. Memberikan contoh situasi di mana nilai-nilai tersebut dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari.
4	Memberikan Umpan Balik Positif	Setelah latihan, Kepala Sekolah memberikan umpan balik positif kepada siswa yang berhasil melakukan teknik yang diajarkan. Menghargai usaha dan kemajuan siswa dengan memberikan pujian yang spesifik.
5	Pendekatan Personal kepada Siswa	Kepala Sekolah meluangkan waktu untuk berbicara dengan beberapa siswa secara individu, mendengarkan pendapat mereka tentang latihan dan memberikan saran untuk perbaikan. Hal ini menunjukkan perhatian dan dukungan terhadap perkembangan masing-masing siswa.
6	Penyampaian Motivasi	Kepala Sekolah menyampaikan motivasi kepada siswa sebelum latihan dimulai, mengingatkan mereka akan pentingnya semangat dan kerja keras dalam mencapai tujuan. Menggunakan kata-kata yang inspiratif untuk membangkitkan semangat siswa.
7	Penanganan	Ketika ada siswa yang kesulitan memahami teknik

No.	Aspek yang Diobservasi	Hasil Observasi
	Masalah Secara Langsung	yang diajarkan, Kepala Sekolah segera turun tangan untuk membantu dan memberikan penjelasan tambahan secara langsung. Ini menunjukkan komitmen untuk memastikan setiap siswa memahami materi yang diajarkan.
8	Keterbukaan terhadap Saran dan Masukan	Kepala Sekolah meminta saran dari guru pembina pramuka mengenai metode latihan yang digunakan dan terbuka terhadap masukan untuk perbaikan di masa mendatang. Ini menunjukkan sikap kolaboratif dan keinginan untuk terus belajar dan berkembang bersama tim.

- Teruskan keterlibatan aktif dalam kegiatan pramuka untuk memotivasi siswa.
- Pertahankan metode demonstrasi langsung agar siswa dapat belajar dengan lebih efektif.
- Tingkatkan komunikasi dengan guru pembina pramuka untuk merencanakan kegiatan yang lebih menarik dan bermanfaat.
- Selenggarakan sesi refleksi setelah setiap kegiatan untuk mendiskusikan apa yang telah dipelajari dan bagaimana cara perbaikan ke depan.

HASIL OBSERVASI

OB. 3 Penghargaan dan pengakuan

No.	Aspek yang Diobservasi	Hasil Observasi
1	Pengumuman Prestasi Kepramukaan	Kepala Sekolah mengumumkan prestasi yang diraih oleh regu pramuka SDN Bringin 01 dalam lomba tingkat kecamatan pada saat upacara bendera mingguan. Pengumuman disampaikan dengan nada bangga dan penuh apresiasi.
2	Bentuk Penghargaan yang Diberikan	Kepala Sekolah memberikan piagam penghargaan kepada masing-masing anggota regu pramuka yang berprestasi. Selain itu, diberikan juga bingkisan berupa perlengkapan sekolah sebagai bentuk apresiasi tambahan.
3	Cara Penyampaian Penghargaan	Penghargaan diberikan secara langsung oleh Kepala Sekolah di hadapan seluruh siswa, guru, dan staf sekolah. Kepala Sekolah menyebutkan nama masing-masing siswa yang berprestasi dan memberikan ucapan selamat secara personal.
4	Ekspresi Penerima Penghargaan	Para siswa yang menerima penghargaan terlihat sangat senang dan bangga. Mereka menunjukkan ekspresi wajah yang ceria dan menerima ucapan selamat dari teman-teman dan guru-guru.
5	Dampak Penghargaan terhadap Siswa Lain	Setelah pengumuman dan pemberian penghargaan, terlihat beberapa siswa lain termotivasi untuk mengikuti kegiatan pramuka dan berprestasi seperti teman-teman mereka. Ada diskusi positif tentang kegiatan pramuka di antara siswa.
6	Pengakuan terhadap Pembina Pramuka	Kepala Sekolah memberikan pengakuan khusus kepada guru pembina pramuka atas dedikasi dan kerja kerasnya dalam membimbing siswa sehingga meraih prestasi. Pengakuan diberikan dengan memberikan kesempatan kepada pembina untuk

No.	Aspek yang Diobservasi	Hasil Observasi
		memberikan sambutan singkat.
7	Publikasi Prestasi di Media Sekolah	Prestasi yang diraih oleh regu pramuka dipublikasikan di papan pengumuman sekolah dan diunggah di media sosial sekolah (website, Instagram). Hal ini bertujuan untuk memberikan informasi kepada seluruh warga sekolah dan masyarakat tentang prestasi yang telah diraih.
8	Kesinambungan Pemberian Penghargaan	Kepala Sekolah menyatakan komitmen untuk terus memberikan penghargaan kepada siswa dan guru yang berprestasi di berbagai bidang, termasuk kepramukaan. Hal ini sebagai upaya untuk menciptakan budaya apresiasi dan motivasi di lingkungan sekolah.

- Terus tingkatkan variasi bentuk penghargaan yang diberikan, misalnya dengan memberikan kesempatan kepada siswa berprestasi untuk mengikuti pelatihan atau kegiatan kepramukaan di tingkat yang lebih tinggi.
- Libatkan orang tua siswa dalam proses pemberian penghargaan, misalnya dengan mengundang mereka pada saat upacara pemberian penghargaan.
- Buat sistem penghargaan yang lebih terstruktur dan transparan, sehingga semua siswa dan guru memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan penghargaan.
- Lakukan evaluasi secara berkala terhadap efektivitas sistem penghargaan yang ada untuk memastikan bahwa sistem tersebut benar-benar memotivasi siswa dan guru untuk berprestasi.

HASIL OBSERVASI

OB. 4 Pemberian umpan balik positif

No.	Aspek yang Diobservasi	Hasil Observasi
1	Frekuensi Pemberian Umpan Balik	Kepala sekolah memberikan umpan balik positif secara berkala selama kegiatan latihan pramuka. Tidak hanya di akhir kegiatan, tetapi juga selama proses latihan berlangsung, terutama saat siswa mencoba teknik baru atau menunjukkan peningkatan.
2	Ketepatan Waktu Pemberian Umpan Balik	Umpan balik diberikan secara <i>real-time</i> atau sesegera mungkin setelah siswa menunjukkan kinerja tertentu. Hal ini memungkinkan siswa untuk segera memahami apa yang telah mereka lakukan dengan baik atau apa yang perlu diperbaiki.
3	Bentuk Umpan Balik	Kepala sekolah menggunakan berbagai bentuk umpan balik positif, seperti pujian verbal, gestur positif (senyum, anggukan), atau memberikan tepuk tangan. Terkadang, kepala sekolah juga menggunakan catatan kecil atau stiker sebagai bentuk apresiasi tambahan.
4	Spesifisitas Umpan Balik	Umpan balik yang diberikan tidak hanya bersifat umum ("Bagus!"), tetapi juga spesifik. Kepala sekolah memberikan umpan balik yang menjelaskan secara detail apa yang telah dilakukan siswa dengan baik atau apa yang perlu ditingkatkan. Contoh: "Simpulnya sudah kuat, Andi! Sekarang coba perhatikan kerapiannya agar lebih sempurna."
5	Fokus pada dan Kemajuan Usaha	Umpan balik yang diberikan tidak hanya fokus pada hasil akhir, tetapi juga pada kemajuan yang telah dicapai siswa dan usaha yang telah mereka lakukan. Kepala sekolah mengakui dan menghargai proses belajar siswa, meskipun mereka belum mencapai hasil yang sempurna.
6	Penggunaan Bahasa yang	Kepala sekolah menggunakan bahasa yang positif dan memotivasi dalam memberikan umpan balik.

No.	Aspek yang Diobservasi	Hasil Observasi
	Positif	Hindari penggunaan kata-kata negatif atau merendahkan. Contoh: "Mungkin kali ini belum berhasil, tapi saya yakin kamu bisa melakukannya lebih baik lagi di kesempatan berikutnya."
7	Keterbukaan terhadap Pertanyaan dan Diskusi	Setelah memberikan umpan balik, kepala sekolah membuka kesempatan bagi siswa untuk bertanya atau berdiskusi lebih lanjut. Hal ini memungkinkan siswa untuk memahami umpan balik dengan lebih baik dan mengajukan pertanyaan jika ada hal yang kurang jelas.
8	Dampak Umpan Balik terhadap Motivasi Siswa	Secara umum, umpan balik positif yang diberikan oleh kepala sekolah memiliki dampak yang positif terhadap motivasi siswa. Siswa terlihat lebih bersemangat dan percaya diri dalam mengikuti kegiatan latihan pramuka. Mereka juga lebih termotivasi untuk terus belajar dan meningkatkan kemampuan mereka.

- Pertahankan dan tingkatkan frekuensi pemberian umpan balik positif selama kegiatan pramuka.
- Variasikan bentuk umpan balik agar lebih menarik dan efektif.
- Pastikan umpan balik yang diberikan selalu spesifik dan fokus pada kemajuan serta usaha siswa.
- Dorong siswa untuk bertanya dan berdiskusi tentang umpan balik yang mereka terima.
- Libatkan guru pembina pramuka dalam proses pemberian umpan balik agar konsistensi dan keberlanjutan dapat terjaga.

HASIL OBSERVASI

OB. 5 Pelibatan dengan guru dan komite

No.	Aspek yang Diobservasi	Hasil Observasi
1	Perencanaan Bersama Kegiatan Pramuka	Kepala Sekolah mengundang guru pembina pramuka dan perwakilan komite sekolah untuk berpartisipasi dalam perencanaan kegiatan pramuka. Agenda rapat mencakup evaluasi kegiatan sebelumnya, penyusunan program kerja, dan pembahasan anggaran.
2	Pemberian Kesempatan Berpendapat	Kepala Sekolah memberikan kesempatan kepada semua peserta rapat untuk menyampaikan pendapat, ide, dan saran terkait kegiatan pramuka. Setiap masukan didengarkan dengan seksama dan dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan.
3	Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab	Tugas dan tanggung jawab dalam pelaksanaan kegiatan pramuka dibagi secara jelas dan adil antara guru pembina, komite sekolah, dan pihak-pihak terkait lainnya. Kepala Sekolah memastikan bahwa setiap orang memahami peran dan tanggung jawab masing-masing.
4	Komunikasi yang Efektif	Kepala Sekolah memfasilitasi komunikasi yang efektif antara guru pembina, komite sekolah, dan pihak-pihak terkait lainnya. Informasi tentang kegiatan pramuka disampaikan secara transparan dan akurat. Pertanyaan dan kekhawatiran dari peserta rapat dijawab dengan jelas dan lugas.
5	Dukungan Terhadap Guru Pembina	Kepala Sekolah memberikan dukungan penuh kepada guru pembina pramuka dalam melaksanakan tugasnya. Dukungan tersebut mencakup penyediaan fasilitas, anggaran, pelatihan, dan kesempatan untuk mengembangkan diri. Kepala Sekolah juga memberikan apresiasi atas dedikasi dan kerja keras guru pembina dalam membimbing siswa.
6	Keterlibatan Komite Sekolah	Komite sekolah aktif terlibat dalam mendukung kegiatan pramuka, baik secara finansial maupun non-finansial. Komite sekolah membantu dalam penggalangan dana, penyediaan perlengkapan, dan

No.	Aspek yang Diobservasi	Hasil Observasi
		pendampingan kegiatan. Kepala Sekolah menghargai peran komite sekolah sebagai mitra dalam memajukan kegiatan pramuka.
7	Pemecahan Masalah Bersama	Jika ada masalah atau kendala yang muncul dalam pelaksanaan kegiatan pramuka, Kepala Sekolah mengajak guru pembina dan komite sekolah untuk mencari solusi bersama. Masalah diidentifikasi secara jelas, dan solusi yang diusulkan dievaluasi secara cermat sebelum diambil keputusan.
8	Evaluasi dan Tindak Lanjut	Setelah kegiatan pramuka selesai dilaksanakan, Kepala Sekolah mengundang guru pembina dan komite sekolah untuk melakukan evaluasi. Hasil evaluasi digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk perbaikan kegiatan pramuka di masa mendatang. Tindak lanjut dari hasil evaluasi dipantau secara berkala untuk memastikan bahwa kegiatan pramuka semakin berkualitas.

- Pertahankan dan tingkatkan keterlibatan guru pembina dan komite sekolah dalam semua aspek kegiatan pramuka.
- Selenggarakan rapat koordinasi secara rutin untuk membahas perkembangan kegiatan pramuka.
- Buat forum komunikasi yang efektif antara kepala sekolah, guru pembina, dan komite sekolah, misalnya melalui grup WhatsApp atau email.
- Berikan pelatihan atau workshop kepada guru pembina dan anggota komite sekolah untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam mendukung kegiatan pramuka.
- Libatkan siswa dalam perencanaan dan pelaksanaan kegiatan pramuka untuk meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab mereka.

HASIL OBSERVASI

OB. 6 Mentoring dan bimbingan

No.	Aspek yang Diobservasi	Hasil Observasi
1	Ketersediaan Waktu untuk Bimbingan	Kepala Sekolah menyediakan waktu khusus secara rutin untuk memberikan bimbingan kepada guru pembina pramuka. Sesi bimbingan dijadwalkan secara fleksibel sesuai dengan kebutuhan guru pembina.
2	Penetapan Tujuan Bimbingan	Kepala Sekolah dan guru pembina pramuka bersama-sama menetapkan tujuan bimbingan yang spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan terikat waktu (SMART). Tujuan bimbingan disesuaikan dengan kebutuhan pengembangan guru pembina dan peningkatan kualitas kegiatan pramuka.
3	Pemberian Umpan Balik Konstruktif	Kepala Sekolah memberikan umpan balik konstruktif kepada guru pembina pramuka tentang kinerja mereka dalam membimbing siswa, merencanakan kegiatan, dan mengelola organisasi pramuka. Umpan balik disampaikan secara jujur, objektif, dan dengan bahasa yang sopan.
4	Pemberian Dukungan dan Motivasi	Kepala Sekolah memberikan dukungan dan motivasi kepada guru pembina pramuka untuk terus mengembangkan diri dan meningkatkan kualitas kegiatan pramuka. Dukungan tersebut mencakup penyediaan sumber daya, kesempatan pelatihan, dan pengakuan atas prestasi yang telah dicapai.
5	Berbagi Pengalaman dan Pengetahuan	Kepala Sekolah berbagi pengalaman dan pengetahuan mereka tentang kepemimpinan, manajemen, dan kepramukaan kepada guru pembina pramuka. Kepala Sekolah juga memberikan contoh praktik terbaik dan strategi yang efektif dalam membimbing siswa dan mengelola kegiatan pramuka.
6	Pengembangan Keterampilan Guru Pembina	Kepala Sekolah membantu guru pembina pramuka dalam mengembangkan keterampilan yang relevan dengan tugas mereka, seperti keterampilan komunikasi, keterampilan kepemimpinan,

No.	Aspek yang Diobservasi	Hasil Observasi
		keterampilan organisasi, dan keterampilan teknis kepramukaan. Kepala Sekolah memberikan pelatihan, mentoring, dan kesempatan untuk praktik langsung.
7	Memfasilitasi Akses ke Sumber Daya	Kepala Sekolah memfasilitasi akses guru pembina pramuka ke sumber daya yang dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas kegiatan pramuka, seperti buku, jurnal, website, pelatihan, dan jaringan profesional. Kepala Sekolah juga membantu guru pembina dalam mencari informasi dan sumber daya yang relevan dengan kebutuhan mereka.
8	Evaluasi dan Tindak Lanjut	Kepala Sekolah dan guru pembina pramuka secara rutin mengevaluasi kemajuan yang telah dicapai dalam sesi bimbingan. Hasil evaluasi digunakan sebagai dasar untuk merencanakan langkah-langkah selanjutnya dan memastikan bahwa tujuan bimbingan tercapai. Tindak lanjut dari hasil evaluasi dipantau secara berkala untuk memastikan keberhasilan program mentoring dan bimbingan.

- Pertahankan dan tingkatkan frekuensi sesi bimbingan dengan guru pembina pramuka.
- Variasikan metode mentoring dan bimbingan yang digunakan, misalnya dengan menggunakan studi kasus, simulasi, atau kunjungan lapangan.
- Libatkan guru pembina pramuka dalam kegiatan pengembangan profesional lainnya, seperti seminar, workshop, atau pelatihan.
- Buat sistem dokumentasi yang baik untuk mencatat hasil bimbingan dan memantau kemajuan guru pembina.
- Berikan pengakuan dan penghargaan kepada guru pembina pramuka yang telah menunjukkan kemajuan yang signifikan.

Lampiran 8

1. Foto workshop kepramukaan
2. Foto prestasi kepramukaan
3. Foto persiapan lomba kepramukaan
4. Foto Rapat Mugus dan pelantikan pengurus Gudep
5. Foto Rapat dengan Komite dan Paguyuban Ortu
6. Piagam kejuaraan kepramukaan
7. SK Pembagian Tugas Tambahan Guru
8. visi dan misi kepramukaan
9. Program Kerja Gudep
10. SK Kepramukaan
11. Struktur organisasi kepramukaan
12. Ijin penelitian
13. Pemberian ijin penelitian

1. Foto Workshop Kepramukaan





2. Foto Prestasi Kepramukaan



3. Foto persiapan lomba kepramukaan



4. Foto Rapat Mugus dan pelantikan pengurus Gudep

DOKUMENTASI MUSYAWARAH GUGUSDEPAN

GUGUS DEPAN 07.047-07.048 MASA BAKTI 2022 - 2023

6 FEBRUARI 2024



Upacara Pembukaan



Sambutan Kamabigus

DOKUMENTASI MUSYAWARAH GUGUSDEPAN

GUGUS DEPAN 07.047-07.048 MASA BAKTI 2022 - 2023

6 FEBRUARI 2024



Penyerahan Palu Sidang Kepada Presidium Sldang



Sambutan Perwakilan Ketua Gudep Putra Terpilih

5. Foto rapat dengan komite dan paguyuban



6. Piagam kejuaraan kepramukaan



Dipindai dengan CamScanner



7. SK Pembagian Tugas Tambahan Guru



PEMERINTAH KOTA SEMARANG
DINAS PENDIDIKAN
SD NEGERI BRINGIN 01
KECAMATAN NGALIYAN

Jl. Gendayu Bringin Ngaliyan ☎ (024)76331585 Semarang ☺ 50189



PENUGASAN GURU DALAM PROSES BELAJAR MENGAJAR
SEMESTER II TAHUN PELAJARAN 2024/2025

- Menimbang** :
- Bahwa Proses Belajar Mengajar merupakan inti penyelenggaraan pendidikan pada Satuan Pendidikan
 - Bahwa untuk menjamin kelancaran proses belajar mengajar perlu ditetapkan Rincian Tugas, Pembagian Tugas, Tugas Tambahan dan Beban Tugas Bagi Guru.
- Mengingat** :
- Undang-undang No. 20 Tahun 2013 Sistem Pendidikan Nasional
 - Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
 - Peraturan Pemerintah No.32 Tahun 2013 tentang Standar Nasional Pendidikan
 - Peraturan Pemerintah No.17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan
 - Peraturan Pemerintah No.19 Tahun 2017 Perubahan atas Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008 tentang Guru
- Memperhatikan** :
- Permendikbud Nomor 103 tahun 2014 tentang Pembelajaran pada Pendidikan Dasar
 - Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan nomor 57 tahun 2014 tentang kurikulum 2013 SD/MI
 - Keputusan Walikota Semarang Nomor P/1676/821.2/IX/2021 Tanggal 2 September 2021 tentang Pengangkatan Jabatan Guru yang diberi Tugas Tambahan sebagai Kepala Sekolah
 - Permendikbud RI Nomor 6 tahun 2018 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah
 - Buku Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2018 tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** :
- Penama** :
- Rincian Tugas Guru Tahun Pelajaran 2024/2025 Semester II seperti tercantum dalam Lampiran 1 Keputusan ini
- Kedua** :
- Pembagian Tugas Mengajar Guru dalam Proses Belajar Mengajar Tahun Pelajaran 2024/2025 Semester II seperti tercantum dalam Lampiran 2 Keputusan ini.
- Ketiga** :
- Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan



Ditetapkan di : Semarang
Tanggal : 2 Januari 2025

Kepala SDN Bringin 01

Muhammad Hasan Rifai, S.Pd.I., M.Pd.
NIP. 197905072008011015

LAMPIRAN 1: Keputusan Kepala SDN Bringin 01
 Nomor : 4214/01.001/SD-B1.1/2025
 Tanggal : 2 Januari 2025

PEMBAGIAN TUGAS GURU
 DALAM PROSES BELAJAR MENGAJAR
 TAHUN PELAJARAN 2024/2025
 SEMESTER II

NO	NAMA/NIP	GURU RUANG	JABATAN GURU	KELAS GURU	MENGAJAR RELAS	LIJAM	KET.
1.	Muh Hasan Rifai, S.Pd.I, M.Pd 197905072008011015	IB.d	Kepala Sekolah	Guru Kelas	-	-	
2.	Eka Ery P., S. Pd. 198803042008012044	IB.c	Ga. Math	Guru Kelas	V	28	
3.	Purpana, S. Pd. 196902252006091007	IB.b	Ga. Media TL.I	Guru Kelas	VI	28	
4.	Iri Hamrik, S. Pd. 197602302008012003	IB.c	Ga. Math	Guru Kelas	I	24	
5.	Purpana 196704021988091007	IB.b	Ga. Media TL.I	Guru Mapel	I - VI	28	Propaganda
6.	Dedy Indar Kasmawan, S. Pd 198602052019022002	IB.	Ga. Media TL.I	Guru Kelas	IV	28	
7.	Muhammad, S. Pd. 198507092019021004	IB.	Ga. Media TL.I	Guru Mapel	I - VI	24	Agama Islam
8.	Iri Chana, S. Pd. 19860704202012005	IX	AKS Penerima	Guru Kelas	IB	26	
9.	Rani Hayanti, S. Pd 19810706202012009	IX	AKS Penerima	Guru Kelas	II	26	

REKAPITULASI JUMLAH JAM PELAJARAN PER MINGGU							
No	Jenis Guru	Kelas					
		I	II	III	IV	V	VI
1	Guru Kelas	28	28	28	28	28	28
2	Guru Agama	6	6	4	6	6	4
3	Guru Propag	6	6	4	6	6	4
	Jumlah	34	34	34	34	34	36



SDN Bringin 01

Muh Hasan Rifai, S.Pd., M.Pd.
 NIP. 197905072008011015

**RINCIAN TUGAS POKOK GURU DAN KEPALA SEKOLAH
TAHUN PELAJARAN 2024/2025**

Berdasarkan Permendikbud Nomor 15 Tahun 2018 bahwa Tugas Pokok Guru dan Kepala Sekolah sebagai berikut:

A. Tugas Pokok Guru Kelas/Mapel meliputi:

1. Merencanakan Pembelajaran atau Pembimbingan, meliputi:
 - Pengkajian kurikulum dan silabus pembelajaran/pembimbingan/program kebanuhan khusus pada Satuan Pendidikan.
 - Pengkajian Promes dan Prota.
 - Pembuatan RPP/pembimbingan sesuai standar proses atau rencana pelaksanaan pembelajaran.
2. Melaksanakan Pembelajaran atau Pembimbingan (Pelaksanaan dari RPP), Rencana Pelaksanaan Layanan (RPL), Rencana Pelaksanaan Bimbingan (RPH).
3. Menilai Hasil Pembelajaran atau Pembimbingan (merupakan proses dan pengolahan informasi untuk mengukur pencapaian hasil belajar peserta didik pada aspek sikap, pengetahuan, dan keterampilan).
4. Membimbing dan melatih peserta didik (kegiatan kokurikuler dan/ atau kegiatan ekstrakurikuler).
5. Melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru, meliputi:
 - a. Wali kelas.
 - b. Pembina ekstrakurikuler.
 - c. Koordinator Pengembangan Keprofesionalitas Berkelanjutan (PKB)/Penilaian Kinerja Guru (PKG).
 - d. Guru PKet.
 - e. Penilai Kinerja Guru.
 - f. Tutor pada PJJ Pendidikan Dasar.

B. Tugas Pokok Kepala Sekolah

1. Manajerial
 - a. Melaksanakan Pengelolaan SKL.
 - b. Melaksanakan Pengelolaan Standar Isi.
 - c. Melaksanakan Pengelolaan Standar Proses.
 - d. Melaksanakan Pengelolaan Penilaian.
 - e. Melaksanakan Pengelolaan Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan.
 - f. Melaksanakan Pengelolaan Standar Sarana dan Prasarana.
 - g. Melaksanakan Pengelolaan Standar Pengelolaan.
 - h. Melaksanakan Pengelolaan Standar Pembiayaan.
 - i. Melaksanakan Pengawasan dan Evaluasi.
2. Pengembangan Kewirausahaan
 - a. Merencanakan Program Pengembangan Kewirausahaan.
 - b. Melaksanakan Program Pengembangan Kewirausahaan.
 - c. Melaksanakan Evaluasi Program Pengembangan Kewirausahaan.
3. Supervisi Kepada Guru dan Tendik
 - a. Merencanakan Program Supervisi Guru dan Tendik.
 - b. Melaksanakan Supervisi Guru dan Tendik.
 - c. Menindaklanjuti hasil supervisi terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
 - d. Melaksanakan Evaluasi Supervisi Guru dan Tendik.
 - e. Merencanakan dan menindaklanjuti Hasil Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas supervisi kepada Guru dan Tendik.

Beringin, 2 Januari 2025.
Kepala Sekolah
Edo Beringin 01
NRC. 197905072008011015
Moh. Hasan Rifai, S.Pd., M.Pd.
NIP. 197905072008011015

LAMPIRAN 2: Keputusan Kepala SDN Bringin 01
 Nomor : 42/14/01.001/SD-B1/1/2025
 Tanggal : 2 Januari 2025

PEMBAGIAN TUGAS TAMBAHAN GURU DALAM MEMBIMBING EKSTRAKURIKULER
 TAHUN PELAJARAN 2024/2025

NO.	NAMA, NIP DAN JABATAN GURU	PENUGASAN DALAM MEMBIMBING KEGIATAN EKSTRAKURIKULER	SASARAN PEMBIMBINGAN
1.	Moh Hasan Rifai, S.Pd., M.Pd. 197905072008011015 Pusat TK Ulu d	UKS / Dokter kecil	Semua siswa
2.	Paryono 19670412 198808 1 087 Pusat Mado III b	Upacara, Kepresntasian dan UKS	Semua siswa Stupa
3.	Ente Fay Pujiastuti, S. Pd. 19860114 200801 2 013 Pusat IIIc	Pranaka dan Koordinator PKG	Semua siswa Penggalang
4.	Paryono, S. Pd. 19680925 200804 1 087 Pusat Mado III b	Kepresntasian dan Koordinator PKB	Semua Siswa Penggalang
5.	Si Hamrik, S. Pd. 19781220 200801 2 088 Pusat IIIc	Kepresntasian dan Tim TPKK	Semua siswa Stupa
6.	Rani Hayati, S.Pd 198307062022212029 AMI Purana IX	Kepresntasian dan UKS	Semua Siswa Stupa
7.	Dewy Inela Koesumawati, S. Pd 19861205 201902 2 082 Pusat Mado IIIb	Komputer, Perpresntasian dan Kepresntasian	Semua Siswa Stupa
8.	Masroki, S. Pd 19950709 201902 1 084 Pusat Mado IIIb	Komputer, Bahasa, ITQ, Berdikain Sekolah dan Kepresntasian	Semua siswa
9.	Si Utami, S.Pd 198607042022212015 AMI Purana IX	Tari, Kepresntasian dan UKS	Semua Siswa Stupa



SDN Bringin 01

Hasan Rifai, S.Pd., M.Pd.
 NIP. 197905072008011015

**RINCIAN TUGAS POKOK TAMBAHAN GURU
DALAM MEMBIMBING EKSTRAKURIKULER
TAHUN PELAJARAN 2024/2025**

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2018 tentang Penemuan Bahan Kerja Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah dalam membimbing ekstrakurikuler meliputi:

A. Tupoksi Usaha Kesehatan Sekolah

1. Pemeriksaan dan pengawasan kebersihan perorangan dilakukan secara teratur (memperhatikan kuku, gigi, rambut, pakaian motif)
2. Pencegahan dan pemberantasan penyakit menular melalui vaksinasi dan sebagainya. Kegiatan ini biasanya dilakukan oleh dokter dari puskesmas setempat.
3. Pemeliharaan dan pengawasan kebersihan lingkungan, terutama lingkungan tempat belajar, yaitu ruang kelas dan halaman sekolah, termasuk lingkungan terdekat.
4. P3K dan pengobatan ringan. Tiap sekolah diharuskan mempunyai kotak P3K yang berisi obat-obatan sebagai pertolongan pertama (pembersihan luka, minyak angin, pembalut luka, obat demam, dsb).
5. Usaha-usaha perbaikan gizi siswa dengan melakukan pengamatan terhadap anak didik yang memiliki tanda-tanda kekurangan gizi untuk di berikan bantuan susu dan makanan lain.
6. Memberitahukan keadaan kesehatan muridnya kepada orang tua yang bersangkutan.
7. Melakukan kunjungan dan penyuluhan pencegahan penyakit dan gangguan kesehatan ke rumah murid, guru, pegawai sekolah atau bahkan ke masyarakat sekitar.

B. Tupoksi Petugas Perpustakaan

1. Merencanakan dan melakukan pengadaan bahan-bahan pustaka sesuai dengan kebutuhan.
2. Menginventarisasi bahan-bahan pustaka ke dalam buku induk dan buku inventaris.
3. Mengklasifikasikan bahan-bahan pustaka menurut sistem klasifikasi tertentu.
4. Mengkatalog dan melabel buku-buku perpustakaan sekolah
5. Membuat perlengkapan buku (kartu buku, barkot, slip tanggal)
6. Menyusun koleksi/ bahan-bahan pustaka di rak menurut peraturan yang berlaku.

C. Tugas pokok Pembina Pramuka

Tugas utama Pembina Pramuka adalah mendidik para Pramuka agar tumbuh dan berkembang menjadi sosok yang sesuai dengan tujuan Gerakan Pramuka. Pendidikan yang dilaksanakan dalam perindukan dan barung adalah pendidikan interaktif dan komunikatif antar teman sebaya.

Pembina Pramuka mempunyai tugas:

1. Membina Pramuka dengan menerapkan Prinsip Dasar Kepramukaan, Metode Kepramukaan dan Sistem Among;
2. Merencanakan kegiatan pramuka dengan memperhatikan tiga pilar kegiatan kepramukaan, yaitu modern (kekinian, baru, tidak ketinggalan jaman), bermanfaat bagi peserta didik dan masyarakat lingkungannya dan taat azas;
3. Memberikan motivasi, stimulasi, bimbingan, bantuan dan menyediakan fasilitas kegiatan;
4. Membangun dan memelihara serta mengembangkan perindukan agar dapat menyelenggarakan program kegiatan sesuai dengan kebutuhan;
5. Mendorong agar Dewan Siaga bekerja secara efektif;
6. Mengkoordinasikan para Pembina/Pembantu Pembina Perindukan sebagai satu tim;
7. Mengadakan kerjasama dengan orangtua atau wali dan berupaya melibatkan mereka dalam pelaksanaan kegiatan;
8. Memberikan laporan kepada ketua Gugdeh tentang perkembangan perindukannya;
9. Berusaha meningkatkan kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas.

D. Tugas Pokok Pembina Ekstra

Bertanggung jawab kepada Kepala Sekolah, membantu Wakil Kesiswaan dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang :

1. Membantu merencanakan kegiatan ekstra kurikuler
2. Mengkoordinasikan kegiatan ekstra kurikuler
3. Mengadakan evaluasi kegiatan
4. Melaporkan kegiatan ekstra kurikuler kepada koordinator ekstrakurikuler.

E. Tugas Pokok Dokter Kecil

1. Selalu beraktif dan berperilaku sehat
2. Mengajak serta mendorong murid lainnya untuk bersama-sama menjalankan usaha kesehatan terhadap dirinya masing-masing.
3. Mengusahakan tercapainya kesehatan lingkungan yang baik di sekolah dan di rumah.
4. Membantu guru dan petugas kesehatan pada waktu mereka menyelenggarakan pelayanan kesehatan di sekolah.
5. Berperan aktif dalam kampanye kesehatan yang diselenggarakan di sekolah, misalnya :
 - a. Pekan kebersihan
 - b. Pekan penimbangan dan pengukuran tinggi badan
 - c. Pekan gigi
 - d. Pekan kesehatan gigi
 - e. Pekan kesehatan mata, dll


 Sintang, 2 Januari 2025
 Kepala SDN Bringsri 01

Moh. Hasan Rifai, S.Pd., M.Pd.
 NIP. 197905072008011015

8. visi dan misi kepramukaan



GERAKAN PRAMUKA

GUGUSDEPAN KOTA SEMARANG 07.047 – 07.047
 GUGUSDEPAN KOTA SEMARANG 07.047 – 07.048
 BERPANGKALAN PADA SD NEGERI BRINGIN 01
 Jl. Raya ~~Gerakan Pramuka~~ [024]75831185 Semarang (ES) 50182



I

VISI DAN MISI GUGUS DEPAN 07.047-07.048 PANGKALAN SD NEGERI BRINGIN 01

Visi :

~~Terwujudnya gugusdepan yang menghasilkan~~ peserta didik yang
 berkarakter mulia, ~~berkecapaian hidup, berjiwa pancasila,~~
~~berlandaskan iman taqwa dan berprestasi~~

Misi :

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas pembinaan peserta didik dengan pedoman SKU, SKK dan SPG.
2. Meningkatkan potensi diri untuk meraih prestasi akademis dan non-akademis
3. Meningkatkan ketersediaan pembina pramuka yang berkompeten, berkualitas dan mampu menerapkan Prinsip Dasar dan Metode Kepramukaan dengan tepat
4. Memperkuat manajemen dan administrasi satuan dan Gugus Depan menuju organisasi yang sehat, efektif, dinamis dan mandiri
5. Meningkatkan kemandirian melalui pengelolaan aset, sarana prasarana dan usaha Gugus Depan;
6. Meningkatkan kepedulian organisasi dan anggota Gerakan Pramuka terhadap masalah kebangsaan, kemasyarakatan, kebencanaan dan lingkungan;
7. Meningkatkan komunikasi, koordinasi dan jejaring dengan Kwartir, Mabigus, Komite Sekolah, Orang tua dan pemangku kepentingan agar memperoleh dukungan moril dan materil yang memadai.



GERAKAN PRAMUKA

GUGUSDEPAN KOTA SEMARANG 07.047 – 07.047
 GUGUSDEPAN KOTA SEMARANG 07.047 – 07.048
 BERPANGKALAN PADA SD NEGERI BRINGIN 01
 Jl. Raya Grogol-Selom, Bringin, (024)75531105 Semarang 50132



RENCANA PROGRAM KERJA

GUDEP 07.047-07.048

BERPANGKALAN PADA SD NEGERI BRINGIN 01

MASA BAKTI 2024-2025

No	Nama Program Bidang	Pelaksanaan	
		2024	2025
A	Organisasi	Bln	Bln
	1. Musyawarah Gugusdepan	-	12
	2. Pelantikan Mabi dan Pengurus Gudep	2	-
	3. Koordinasi mabigus dan Pengurus Gudep	1 - 12	1 - 12
	4. Membuat laporan secara periodik ke Kwarcab melalui Kwarran.	6, 12	6, 12
	5. Upacara HUT Pramuka	8	8
B	Anggota Dewasa		
	1. Renungan Ulang Janji	8	8
	2. Delegasi Pendidikan dan Pelatihan Pembina (KMD, KML, KPD, KPL)	Tentatif	Tentatif
	3. Delegasi pertemuan Pembina (Galang Ajar, Karang Pamitran dll)	Tentatif	Tentatif
	4. Delegasi Kursus Orientasi Pembina dan Mabi	Tentatif	Tentatif
	5. Usulan tanda penghargaan bagi anggota dewasa	2	2
C	Anggota Muda		
	1. Penerimaan anggota baru	1, 7	1, 7
	2. Pencapaian SKU	1 - 12	1 - 12
	3. Pencapaian SKK	1 - 12	1 - 12
	4. Pencapaian SPG	6, 12	6, 12
	5. Kegiatan latihan rutin	1 - 12	1 - 12
	6. Gladian Pimpinan Barung	4, 8	4, 8
	7. Perkemahan Slang Hari (Slaga)	8	8
	8. Bazaar (Slaga)	-	2
	9. Karnaval (Slaga)	4	-
	10. Dama Wisata (Slaga)	-	6
	11. Gladian Pimpinan Regu (Penggalang)	4, 8	4, 8
	12. Perkemahan Sabtu-Minggu (Penggalang)	8	8
	13. Perkemahan di luar pangkalan (Penggalang)	12	12



GERAKAN PRAMUKA

GUGU DEPAN KOTA SEMARANG 07.047 – 07.047

GUGU DEPAN KOTA SEMARANG 07.047 – 07.048

BERPANGKALAN PADA SD NEGERI BRINGIN 01

J. Raya ~~Gugus Depan Kota~~ (04)78831105 Semarang (52) 50183



No	Nama Program Bidang	Pelaksanaan	
		2024	2025
	14. Lomba Tingkat I (Penggalang)	2	2
	15. Usulan tanda penghargaan bagi anggota muda (Bintang Tahunan, Bintang Teladan)	8	8
	16. Pendelegasian kegiatan anggota muda di kwartir	Tertarif	Tertarif
D	Administrasi, Sarana dan Prasara		
	1. Tertib administrasi gugusdepan	1 - 12	1 - 12
	2. Pencatatan rutin sarana dan prasarana gugusdepan	1 - 12	1 - 12
	3. Pengadaan sanggar	5	-
	4. Pengadaan perlengkapan dan peralatan gugusdepan	2, 7	2, 7
	5. Pemeliharaan barang-barang tidak bergerak (Gedung, lapangan)	1 - 12	1 - 12
	6. Pemeliharaan barang-barang tidak bergerak (Mebelair, alat Latihan, alat perkemahan)	1 - 12	1 - 12
	7. Pencatatan inventaris gugusdepan	1 - 12	1 - 12
E	Keuangan dan Usaha		
	1. Pencatatan penerimaan dan pengeluaran keuangan	1 - 12	1 - 12
	2. Iuran anggota	1 - 12	1 - 12
	3. Pengadaan Kadal Pramuka	6	6
F	Humas dan Kerjasama		
	1. Melaksanakan publikasi kegiatan melalui media cetak dan elektronik	1 - 12	1 - 12
	2. Pengelolaan web dan akun media sosial Gugus Depan	1 - 12	1 - 12
	3. Menjalin Kerjasama dengan perorangan maupun instansi kepramukaan dan non kepramukaan	1 - 12	1 - 12

9. Program Kerja Gudep

TAHUN 2023

**PROGRAM KERJA TAHUNAN
GUGUSDEPAN 07.047-07.048
SDN BRINGIN 01**

TAHUN : 2023

A. BIDANG KEGIATAN UMUM

1. Musyawarah Gugusdepan

No	Kegiatan	Waktu	Keterangan
1	Musyawarah Gudep	-	
2	Penyusunan Program Kerja Satuan	Januari	

2. Pendataan Anggota Gugusdepan

No	Kegiatan	Waktu	Keterangan
1	Pendataan Pembina dan Mabigus	Januari	
2	Pendataan Pramuka Siaga	Januari dan Juli	
3	Pendataan Pramuka Penggalang	Januari dan Juli	

B. BIDANG KEGIATAN DAN LATIHAN PESERTA DIDIK

1. Siaga

No	Kegiatan	Waktu	Keterangan
1	Pencapaian SKU		
	a. Mula	Juli dan Des	Kelas 2
	b. Bantu	Juli dan Des	Kelas 3
	c. Tata	Juli dan Des	Kelas 4
2	Pencapaian SKK		
	a. Bidang agama	Januari s.d Des	2 buah
	b. Bidang Patriotisme	Januari s.d Des	2 buah
	c. Bidang Ketangkasan	Januari s.d Des	2 buah
	d. Bidang Keterampilan	Januari s.d Des	2 buah
	e. Bidang Sosial	Januari s.d Des	2 buah
3	Menyiapkan Pramuka Garuda	Januari	Siaga Tata
4	Latihan Pemimpin Barung	April dan Agustus	Siaga Bantu
5	Perkemahan Siang Hari	Agustus	Siaga Mula – Tata
6	Permainan Besar Siaga	Agustus	Siaga Mula – Tata
7	Bazaar Siaga	November	Siaga Mula – Tata
8	Karnaval Siaga	Agustus	Siaga Mula – Tata
9	Darma Wisata	Desember	Siaga Mula – Tata

2. Penggalang

No	Kegiatan	Waktu	Keterangan
1	Pencapaian SKU		
	a. Ramu	Des	Kelas 5
	b. Rakit	Juli	Kelas 6
	c. Terap	-	-
2	Pencapaian SKK		
	a. Bidang agama	Januari s.d Des	1 SKK Purwa
	b. Bidang Patriotisme	Januari s.d Des	1 SKK Purwa
	c. Bidang Ketangkasan	Januari s.d Des	1 SKK Purwa
	d. Bidang Keterampilan	Januari s.d Des	1 SKK Purwa
	e. Bidang Sosial	Januari s.d Des	1 SKK Purwa
3	Menyiapkan Pramuka Garuda	-	-

4	Gladian Pimpinan Regu	Agustus	Penggalang Ramu
5	Perkemahan 2 hari	Agustus	
6	Perkemahan luar pangkalan	Desember	
7	Lomba Tingkat I	Februari	

C. KEGIATAN BERSAMA ANTAR SATUAN DALAM GUGUSDEPAN

No	Kegiatan	Waktu	Keterangan
1	Ulang Tahun Gugusdepan	-	-
2	Hari besar Nasional	14 Agustus	Lomba-lomba
3	Bakti Sosial	22 Februari	Baden Powel Day

D. BIDANG PENDIDIKAN ORANG DEWASA

No	Kegiatan	Waktu	Keterangan
1	Kursus Orientasi	Februari	
2	Delegasi peserta pertemua ordes	-	Kondisional
3	Delegasi peserta temu pembina	-	Kondisional
4	Ulang Janji	13 Agustus	Perwakilan

E. BIDANG TANDA PENGHARGAAN

No	Kegiatan	Waktu	Keterangan
1	Usulan TPOD	Februari	Mabi dan Pembina
2	Bintang Tahunan Siaga	14 Agustus	1,2,3
3	Bintang Tahunan Penggalang	14 Agustus	1

F. BIDANG SARANA DAN ADMINISTRASI

No	Kegiatan	Waktu	Keterangan
1	Tertib administrasi gugusdepan	Jan - Des	
2	Pencatatan rutin sarana dan prasarana gudep	Jan - Des	
3	Pengadaan sanggar	-	
4	Pengadaan perlengkapan dan peralatan gudep	Jan - Juli	
5	Pemeliharaan barang-barang tidak bergerak (Gedung, lapangan)	Jan - Des	
6	Pemeliharaan barang-barang bergerak (Mebelair, alat Latihan, alat perkemahan)	Jan - Des	
7	Pencatatan inventaris gugusdepan	Jan - Des	

G. BIDANG HUMAS

No	Kegiatan	Waktu	Keterangan
1	Melaksanakan publikasi kegiatan melalui media cetak dan elektronik	Jan - Des	
2	Pengelolaan web dan akun media sosial Gugus Depan	Jan - Des	
3	Menjalin Kerjasama dengan perorangan maupun instansi kepramukaan dan non kepramukaan	Jan - Des	
4	Pelatihan Komunikasi Radio Amatir	Des	

H. BIDANG KEGIATAN PARTISIPASI

No	Kegiatan	Waktu	Keterangan
1	Partisipasi kegiatan gudep lain	Jan – Des	Kondisional
2	Partisipasi kegiatan tingkat ranting	Jan – Des	Kondisional
3	Partisipasi kegiatan tingkat cabang	Jan – Des	Kondisional
4	Partisipasi kegiatan tingkat daerah	Jan – Des	Kondisional
5	Partisipasi kegiatan instansi umum	Jan – Des	Kondisional

I. BIDANG KEUANGAN

No	Kegiatan	Jumlah (Rp)	Keterangan
1	Rencana Pemasukan		
	a. Iuran Anggota	6.000.000	
	b. Alokasi Dana BOS	11.400.000	
	Total Pemasukan	17.400.000	
2	Rencana Pengeluaran		
	a. Iuran ke Kwarran	2.500.000	
	b. Biaya Kegiatan Siaga	6.700.000	
	c. Biaya Kegiatan Penggalang	6.700.000	
	d. Biaya Kegiatan gugusdepan	1.500.000	
	Total Pengeluaran	17.400.000	

Semarang, 17 Januari 2024

Mengetahui,
Ketua Majelis Gugus Depan

Muh Hasan Rifai
NTA 1133000000700210

NTA 113307047050001

Puspitwati
NTA 113307048050001

TAHUN 2024

**PROGRAM KERJA TAHUNAN
GUGUSDEPAN 07.047-07.048
SDN BRINGIN 01**

TAHUN : 2024

A. BIDANG KEGIATAN UMUM**1. Musyawarah Gugusdepan**

No	Kegiatan	Waktu	Keterangan
1	Musyawarah Gudep	Desember	
2	Penyusunan Program Kerja Satuan	Januari	

2. Pendataan Anggota Gugusdepan

No	Kegiatan	Waktu	Keterangan
1	Pendataan Pembina dan Mabigus	Januari	
2	Pendataan Pramuka Siaga	Januari dan Juli	
3	Pendataan Pramuka Penggalang	Januari dan Juli	

B. BIDANG KEGIATAN DAN LATIHAN PESERTA DIDIK**1. Siaga**

No	Kegiatan	Waktu	Keterangan
1	Pencapaian SKU		
	a. Mula	Juli dan Des	Kelas 2
	b. Bantu	Juli dan Des	Kelas 3
	c. Tata	Juli dan Des	Kelas 4
2	Pencapaian SKK		
	a. Bidang agama	Januari s.d Des	2 buah
	b. Bidang Patriotisme	Januari s.d Des	2 buah
	c. Bidang Ketangkasan	Januari s.d Des	2 buah
	d. Bidang Keterampilan	Januari s.d Des	2 buah
	e. Bidang Sosial	Januari s.d Des	2 buah
3	Menyiapkan Pramuka Garuda	Januari	Siaga Tata
4	Latihan Pemimpin Barung	April dan Agustus	Siaga Bantu
5	Perkemahan Siang Hari	Agustus	Siaga Mula – Tata
6	Permainan Besar Siaga	Agustus	Siaga Mula – Tata
7	Bazaar Siaga	November	Siaga Mula – Tata
8	Karnaval Siaga	Agustus	Siaga Mula – Tata
9	Darma Wisata	Desember	Siaga Mula – Tata

2. Penggalang

No	Kegiatan	Waktu	Keterangan
1	Pencapaian SKU		
	a. Ramu	Des	Kelas 5
	b. Rakit	Juli	Kelas 6
	c. Terap	-	-
2	Pencapaian SKK		
	a. Bidang agama	Januari s.d Des	1 SKK Purwa
	b. Bidang Patriotisme	Januari s.d Des	1 SKK Purwa
	c. Bidang Ketangkasan	Januari s.d Des	1 SKK Purwa
	d. Bidang Keterampilan	Januari s.d Des	1 SKK Purwa
	e. Bidang Sosial	Januari s.d Des	1 SKK Purwa
3	Menyiapkan Pramuka Garuda	-	-

4	Gladian Pimpinan Regu	Agustus	Penggalang Ramu
5	Perkemahan 2 hari	Agustus	
6	Perkemahan luar pangkalan	Desember	
7	Lomba Tingkat I	Februari	

C. KEGIATAN BERSAMA ANTAR SATUAN DALAM GUGUSDEPAN

No	Kegiatan	Waktu	Keterangan
1	Ulang Tahun Gugusdepan	-	-
2	Hari besar Nasional	14 Agustus	Lomba-lomba
3	Bakti Sosial	22 Februari	Baden Powel Day

D. BIDANG PENDIDIKAN ORANG DEWASA

No	Kegiatan	Waktu	Keterangan
1	Kursus Orientasi	Februari	
2	Delegasi peserta pertemuan ordes	-	Kondisional
3	Delegasi peserta temu pembina	-	Kondisional
4	Ulang Janji	13 Agustus	Perwakilan

E. BIDANG TANDA PENGHARGAAN

No	Kegiatan	Waktu	Keterangan
1	Usulan TPOD	Februari	Mabi dan Pembina
2	Bintang Tahunan Siaga	14 Agustus	1,2,3
3	Bintang Tahunan Penggalang	14 Agustus	1

F. BIDANG SARANA DAN ADMINISTRASI

No	Kegiatan	Waktu	Keterangan
1	Tertib administrasi gugusdepan	Jan - Des	
2	Pencatatan rutin sarana dan prasarana gudep	Jan - Des	
3	Pengadaan sanggar	-	
4	Pengadaan perlengkapan dan peralatan gudep	Jan - Juli	
5	Pemeliharaan barang-barang tidak bergerak (Gedung, lapangan)	Jan - Des	
6	Pemeliharaan barang-barang bergerak (Mebelair, alat Latihan, alat perkemahan)	Jan - Des	
7	Pencatatan inventaris gugusdepan	Jan - Des	

G. BIDANG HUMAS

No	Kegiatan	Waktu	Keterangan
1	Melaksanakan publikasi kegiatan melalui media cetak dan elektronik	Jan - Des	
2	Pengelolaan web dan akun media sosial Gugus Depan	Jan - Des	
3	Menjalin Kerjasama dengan perorangan maupun instansi kepramukaan dan non kepramukaan	Jan - Des	
4	Pelatihan Komunikasi Radio Amatir	Des	

H. BIDANG KEGIATAN PARTISIPASI

No	Kegiatan	Waktu	Keterangan
1	Partisipasi kegiatan gudep lain	Jan – Des	Kondisional
2	Partisipasi kegiatan tingkat ranting	Jan – Des	Kondisional
3	Partisipasi kegiatan tingkat cabang	Jan – Des	Kondisional
4	Partisipasi kegiatan tingkat daerah	Jan – Des	Kondisional
5	Partisipasi kegiatan instansi umum	Jan – Des	Kondisional

I. BIDANG KEUANGAN

No	Kegiatan	Jumlah (Rp)	Keterangan
1	Rencana Pemasukan		
	a. Iuran Anggota	6.000.000	
	b. Alokasi Dana BOS	16.200.000	
	Total Pemasukan	22.200.000	
2	Rencana Pengeluaran		
	a. Iuran bumbung ke kwarran	2.500.000	
	b. Biaya Kegiatan Siaga	9.100.000	
	c. Biaya Kegiatan Penggalang	9.100.000	
	d. Biaya Kegiatan Gugusdepan	1.500.000	
	Total Pengeluaran	22.200.000	

Semarang, 13 Februari 2024

Mengetahui,
Ketua Majelis Gugus Depan

Muh Hasan Rifai
NTA 1133000000700210

Kagudep 07.048


Ester Liny Puspitwati
NTA 113307048050001

10. SK Kepramukaan
SK MAJELIS PEMBIMBING GUDEP



SURAT KEPUTUSAN

KWARTIR RANTING GERAKAN PRAMUKA KECAMATAN NGALIYAN

NOMOR : 007 TAHUN 2024

T E N T A N G

SUSUNAN PENGURUS MAJELIS PEMBIMBING GUGUSDEPAN GERAKAN PRAMUKA

DI SDN BRINGIN 01

MASA BAKTI TAHUN 2024 - 2025

Ketua Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Kecamatan Ngaliyan

- | | |
|---------------|--|
| Menimbang | <ul style="list-style-type: none"> 1. Bahwa Majelis Pembimbing Gugusdepan adalah suatu badan dalam Gerakan Pramuka yang memberikan bimbingan dan bantuan moral, organisatoris, materil dan finansial kepada Gugusdepan; 2. Bahwa Gugusdepan yang tercantum pada lampiran surat keputusan ini telah menetapkan susunan Pengurus Majelis Pembimbing masa bakti 2024 - 2025; 3. Bahwa untuk kelancaran tugas dan tanggung jawab sebagai Pengurus Majelis Pembimbing Gugusdepan di wilayah Kwartir Ranting Kecamatan Ngaliyan maka perlu diterbitkan Surat Keputusan. |
| Mengingat | <ul style="list-style-type: none"> 1. Undang-undang nomor 12 Tahun 2010 tentang Gerakan Pramuka, 2. Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Gerakan Pramuka 3. Keputusan Kwartir Nasional Gerakan Pramuka Nomor 220 Tahun 2007 tentang Petunjuk Penyelenggaraan Pokok-pokok Organisasi Gerakan Pramuka 4. Keputusan Kwartir Nasional Nomor : 255 Tahun 2007 tentang Petunjuk Penyelenggaraan Majelis Pembimbing Gerakan Pramuka 5. Keputusan Kwartir Cabang Gerakan Pramuka Kota Semarang Nomor 003 Tahun 1988 tentang Pelimpahan Wewenang kepada Kwartir Ranting, Tata Upacara Peresmian Gugusdepan dan Pelantikan Majelis Pembimbing serta Pengurus/Pimpisan Gugusdepan. |
| Memperhatikan | <ul style="list-style-type: none"> 1. Surat Permohonan No : 003/1133/07.047-048/11/2024 tentang Permohonan Penerbitan Surat Keputusan dan Pelantikan Pengurus Majelis Pembimbing dan Pengurus Gugusdepan tanggal 7 Februari 2024. |

MEMUTUSKAN

- | | |
|--------------------|--|
| Menetapkan Pertama | <ul style="list-style-type: none"> 1. Mengesahkan susunan Pengurus Majelis Pembimbing Gugusdepan masa bakti Tahun 2024 - 2025 sebagaimana tercantum dalam lampiran surat keputusan ini; |
| Kedua | <ul style="list-style-type: none"> 1. Dalam melaksanakan tugasnya, Pengurus Majelis Pembimbing Gugusdepan masa bakti Tahun 2024 - 2025 berpedoman pada peraturan-undangan yang berlaku; |
| Ketiga | <ul style="list-style-type: none"> 1. Apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini, akan diadakan pembetulan sebagaimana mestinya. <p style="margin-left: 20px;">Keputusan ini berlaku sejak ditetapkan</p> |

Ditetapkan di : S E M A R A N G
Pada Tanggal : 13 Februari 2024

Kwartir Ranting Kecamatan Ngaliyan
Ketua



Tembusan :

1. Yth. Walikota Semarang/ Ketua Mahabala Gerakan Pramuka
2. Yth. Ketua Kwarcab Gerakan Pramuka Kota Semarang;
3. Yth. Camat Ngaliyan/ Ketua Mahabala Gerakan Pramuka;
4. Yang bersangkutan;
5. Peringgal

LAMPIRAN SURAT KEPUTUSAN
KWARTIR RANTING GERAKAN PRAMUKA KECAMATAN NGALIYAN
NOMOR : 007 TAHUN 2024
T E N T A N G
SUSUNAN PENGURUS MAJELIS PEMBIMBING GUGUSDEPAN GERAKAN PRAMUKA
DI SDN BRINGIN 01

NAMA PANGKALAN : SDN BRINGIN 01
 NO. GUGUP : 07.047-07.048

A. SUSUNAN MAJELIS PEMBIMBING GUGUSDEPAN

NO	JABATAN	NAMA
1.	KETUA	MUH HASAN RIFAI, S.Pd.I., M.Pd.
2.	WAKIL KETUA	ARIS SUGITO
3.	SEKRETARIS	RIZA NURHAENI
4.	ANGGOTA	SITI MARIANAH
5.	ANGGOTA	SUGIARTI
6.	ANGGOTA	SITATUN
7.	ANGGOTA	IKA YULIAWATI, A.Md.
8.	ANGGOTA	PARYONO, S.Pd.
9.	ANGGOTA	ESTER ENY PUSPITAWATI, S.Pd.

Semarang, 13 Februari 2024

Kwartir Ranting Kecamatan Ngaliyan
K e t u a



Kuswardana, S. Pd.
 NPA: 11330700000152

SK PENGURUS GUDEP

**SURAT KEPUTUSAN**

KWARTIR BANTING GERAKAN PRAMUKA KECAMATAN NGALIYAN
NOMOR : 008 TAHUN 2024
T E N T A N G
SUSUNAN PENGURUS GUGUSDEPAN GERAKAN PRAMUKA
DI SEDI BRINGIN 01
MASA BAKTI TAHUN 2024 - 2025

Ketua Kwartir Banting Gerakan Pramuka Kecamatan Ngaliyan

- | | |
|----------------|--|
| Menimbang | <ol style="list-style-type: none"> 1. Bahwa Pengurus Gugusdepan merupakan kesatuan organik terkecil yang mengatur organisasi, tugas, administrasi dan cara kerja gugusdepan serta menyelenggarakan berbagai kegiatan kepramukaan dengan baik, teratur, terarah, dan berkeseluruhan selaras dengan tujuan Gerakan Pramuka; 2. Bahwa Gugusdepan yang tercantum pada lampiran surat keputusan ini telah menetapkan susunan Pengurus Gugusdepan masa bakti 2024 - 2025; 3. Bahwa untuk kelancaran tugas dan tanggung jawab sebagai Pengurus Gugusdepan di wilayah Kwartir Banting Kecamatan Ngaliyan maka perlu diterbitkan Surat Keputusan. |
| Mengingat | <ol style="list-style-type: none"> 1. Undang-Undang nomor 12 Tahun 2010 tentang Gerakan Pramuka; 2. Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Gerakan Pramuka; 3. Keputusan Kwartir Nasional Gerakan Pramuka Nomor 220 Tahun 2007 tentang Petunjuk Penyelenggaraan Pokok-pokok Organisasi Gerakan Pramuka; 4. Keputusan Kwartir Nasional Nomor : 231 Tahun 2007 tentang Petunjuk Penyelenggaraan Gugusdepan Gerakan Pramuka; 5. Keputusan Kwartir Cahang Gerakan Pramuka Kota Semarang Nomor 003 Tahun 1988 tentang Pelimpahan Wewenang kepada Kwartir Banting, Tata Ujucara Pemilihan Gugusdepan dan Pelantikan Majelis Pembimbing serta Pengurus/Pangpinat Gugusdepan. |
| Mengperhatikan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Surat Permohonan No : 003/1133/07.047-048/II/2024 tentang Permohonan Penerbitan Surat Keputusan dan Pelantikan Pengurus Majelis Pembimbing dan Pengurus Gugusdepan tanggal 7 Februari 2024. |

MEMUTUSKAN

- | | |
|------------|--|
| Menetapkan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Mengesahkan susunan Pengurus Gugusdepan masa bakti Tahun 2024 - 2025 sebagaimana tercantum dalam lampiran surat keputusan ini; |
| Kedua | <ol style="list-style-type: none"> 1. Dalam melaksanakan tugasnya, Pengurus Gugusdepan masa bakti Tahun 2024 - 2025 berpedoman pada peraturan-peraturan yang berlaku; |
| Ketiga | <ol style="list-style-type: none"> 1. Apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini, akan diadakan pembetulan sebagaimana mestinya. <p>Keputusan ini berlaku sejak ditetapkan.</p> |

Ditetapkan di : **S E M A R A N G**
 Pada Tanggal : **13 Februari 2024**



- Terdapat :
1. Yth. Walikota Semarang/ Ketua Majelis Gerakan Pramuka
 2. Yth. Ketua Komandab Gerakan Pramuka Kota Semarang;
 3. Yth. Camat Ngaliyan/ Ketua Majelis Gerakan Pramuka;
 4. Yang bersangkutan;
 5. Penerima;

LAMPIRAN SURAT KEPUTUSAN
KWARTIR RANTING GERAKAN PRAMUKA KECAMATAN NGALIHAN
NOMOR : 007 TAHUN 2024
T E N T A N G
SUSUNAN PENGURUS MAJELIS PEMBIMBING GUGUSDEPAN GERAKAN PRAMUKA
DI SDN BRINGIN 01

NAMA PANGKALAN : SDN BRINGIN 01
 NO. GUGUSDEPAN : 07.047-07.048

A. SUSUNAN MAJELIS PEMBIMBING GUGUSDEPAN

NO	JABATAN	NAMA
1.	KETUA	MUH HASAN RIFAI, S.Pd.I., M.Pd.
2.	WAKIL KETUA	ARIS SUGITO
3.	SEKRETARIS	RIZA NURHAENI
4.	ANGGOTA	SITI MARIANAH
5.	ANGGOTA	SUGIARTI
6.	ANGGOTA	SITATUN
7.	ANGGOTA	IKA YULIAWATI, A.Md.
8.	ANGGOTA	PARYONO, S.Pd.
9.	ANGGOTA	ESTER ENY PUSPTAWATI, S.Pd.

Semarang, 13 Februari 2024
 Kwartir Ranting Kecamatan Ngalihan
 Ketua



Kuswardana, S. Pd.
 NPA: 11330700000152

SK GUDEP



SURAT KEPUTUSAN

KWARTIR RANTING GERAKAN PRAMUKA KECAMATAN NGALYAN
NOMOR : 017 TAHUN 2016

T E N T A N G
PERUBAHAN NOMOR GUGUSDEPAN GERAKAN PRAMUKA
DI WILAYAH KWARTIR RANTING NGALYAN

Ketua Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Kecamatan Ngalyan

- | | |
|---------------|--|
| Menimbang | : 1. Bahwa telah terjadi penggabungan Gugusdepan di wilayah Kwartir Ranting Ngalyan
2. Bahwa selubung dengan hal tersebut, perlu menetapkan perubahan nomor Gudop dalam Surat Keputusan Ketua Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Kecamatan Ngalyan. |
| Mengingat | : 1. Undang-undang nomor 12 Tahun 2010 tentang Gerakan Pramuka
2. Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Gerakan Pramuka
3. Keputusan Kwartir Nasional Gerakan Pramuka Nomor 203 Tahun 2009 tentang Anggaran Rumah Tangga Gerakan Pramuka.
4. Keputusan Kwartir Nasional Nomor : 50 Tahun 2003 tentang Sistem Pencantoran Kwartir dan Gugusdepan. |
| Mempertalukan | : Surat Permohonan kolektif Gugusdepan se-Kwartir Ranting Ngalyan tahun 2016. |

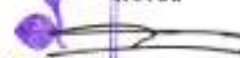
M E M U T U S K A N

- | | |
|------------|--|
| MENETAPKAN | : |
| Pertama | : Mengesahkan nomor Gudop 07.047 sebagai Gudop Putra dan nomor Gudop 07.048 sebagai Gudop Putri Gerakan Pramuka yang berpangkalan pada SD Negeri Bringin 1. |
| Kedua | : Semua biaya yang timbul akibat pelaksanaan keputusan ini dibebankan pada anggaran dan keuangan Gugusdepan |
| Ketiga | : Hal - hal yang belum diatur dalam keputusan ini akan diatur lebih lanjut dan apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan pembetulan sebagaimana mestinya. |
| Keempat | : Keputusan ini berlaku sejak ditetapkan. |

Dibetapkan di : S E M A R A N G

Pada Tanggal : 15 Oktober 2016

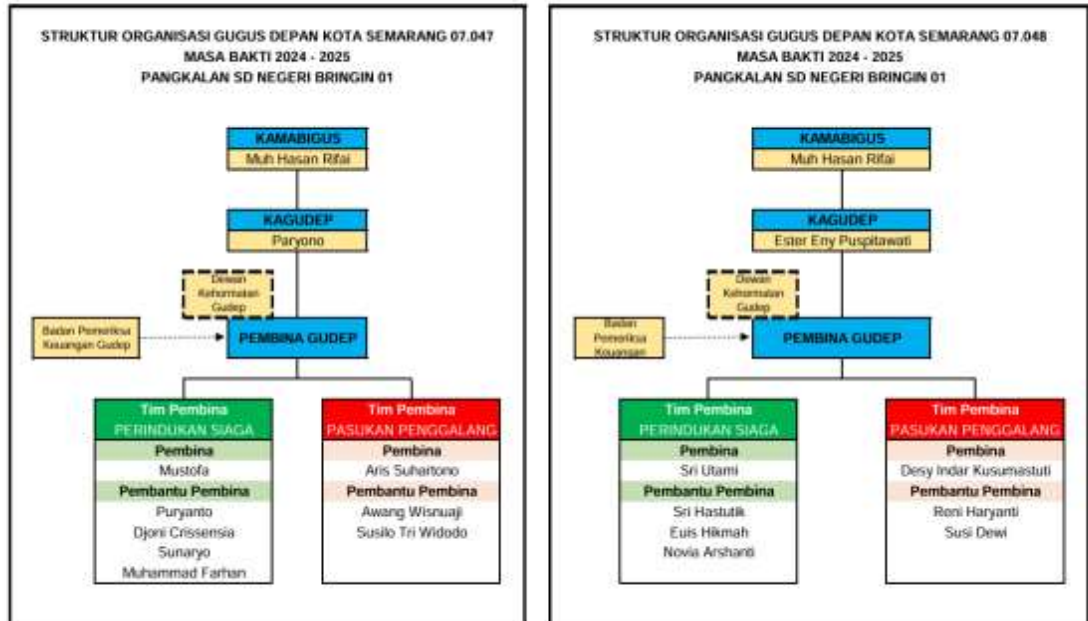
Kwartir Ranting Kecamatan Ngalyan
Ketua


H. SUADI, M.Pd.
KUALIFIKASI NO. 1330700000151
KOTA SEMARANG

Tembusan :

1. Yth. Walikota Semarang/Ketua Mahcab Gerakan Pramuka
2. Yth. Ketua Kwarcab Gerakan Pramuka Kota Semarang
3. Yth. Camat Ngalyan/Ketua Mahcab Gerakan Pramuka
4. Yang bersangkutan
5. Peninggal

11. Struktur organisasi kepramukaan



12. Ijin penelitian

**UNIVERSITAS PGRI SEMARANG
PASCASARJANA**

Jl. Lingga Raya No. 6 - Dr. Cipto Semarang 50125 - Indonesia

Telp (024) 841475, 8316377 Email : pasca@upgris.ac.id Homepage : www.upgris.ac.id

Nomor : 035.b/T.54/PL/II/2025

5 Februari 2025

Lampiran : -

Hal : **Ijin Penelitian**

Yth. Kepala Sekolah SDN Bringin 01 Kota Semarang
di Semarang

Kami beritahukan dengan hormat bahwa mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Pascasarjana Universitas PGRI Semarang :

Nama : Arifana
NPM : 23510032
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan

Akan mengadakan uji coba instrument dan melakukan penelitian dalam rangka penyelesaian penulisan tesis dengan judul *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Prestasi Kepramukaan di SDN Bringin 01 Kota Semarang*

Sehubungan dengan hal itu, mohon kiranya yang bersangkutan dapat diberikan ijin untuk melaksanakan penelitian di unit kerja yang Bapak/Ibu pimpin.

Atas bantuan dan kerjasama yang baik, kami sampaikan terima kasih.

Direktur,

Prof. Dr. Harjito, M.Hum
NPP 936501103

Tembusan :

Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan