

STRATEGI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM KURIKULUM MERDEKA PADA SD NEGERI 010 SAMARINDA SEBERANG

Indah Munastari Ningsih*, Kautsar Eka Wardana

Universitas Islam Negeri Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda, Indonesia

*Korespondensi penulis: Tarimunas7@gmail.com,

Abstract

Changing leadership strategies are becoming important in education. This research discusses effective change leadership strategies in an educational institution. The qualitative approach used in this study explores strategies implemented by leaders in the independent curriculum (Kurikulum Merdeka), including transparent communication, employee empowerment, and collaboration. The subjects in this research were the principal and teachers of SD Negeri 010 Samarinda Seberang. The results show that leaders who create a clear vision and involve all parties in the change process can increase the level of acceptance and commitment to the change. Apart from that, support and motivation from leadership, and providing adequate training also contribute to the successful implementation of change. The data in this research was obtained through observation and unstructured interviews with the principal and several teachers at SD Negeri 010 Samarinda Seberang. This research concludes that adaptive and inclusive change leadership is essential to face future challenges and achieve sustainable success for an institution.

Keywords: *Independent Curriculum, Strategies, Transformational Leadership.*

Abstrak

Strategi kepemimpinan perubahan menjadi semakin penting dalam era globalisasi dan dinamika dalam dunia pendidikan yang cepat. Penelitian ini membahas strategi kepemimpinan perubahan yang efektif dalam sebuah lembaga pendidikan. Dengan pendekatan kualitatif, studi ini mengeksplorasi berbagai strategi yang diterapkan oleh pemimpin dalam kurikulum merdeka, termasuk komunikasi yang transparan, pemberdayaan karyawan, dan kolaborasi. Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah, dan guru SD Negeri 010 Samarinda Seberang. Hasil menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu menciptakan visi yang jelas dan melibatkan seluruh pihak dalam proses perubahan dapat meningkatkan tingkat penerimaan dan komitmen terhadap perubahan tersebut. Selain itu, dukungan serta motivasi dari pimpinan, dan memberikan pelatihan yang memadai juga berkontribusi pada keberhasilan implementasi perubahan. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui observasi dan wawancara tak terstruktur terhadap Kepala Sekolah dan beberapa orang guru di SD Negeri 010 Samarinda Seberang. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan perubahan yang adaptif dan inklusif sangat diperlukan untuk menghadapi tantangan masa depan dan mencapai keberhasilan sebuah lembaga secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Perubahan, Kurikulum Merdeka, Strategi

PENDAHULUAN

Seiring dengan tuntutan zaman, perubahan merupakan suatu hal yang pasti terjadi dalam berbagai bidang, baik bisnis, industri, maupun pendidikan. Tanpa perubahan yang tepat, sebuah organisasi maupun lembaga bisa tertinggal oleh kompetitornya atau bahkan mengalami stagnasi. Dalam dunia pendidikan sendiri, pada beberapa dekade terakhir ini sangat terasa perubahan yang dinamis. Perubahan dalam dunia pendidikan dipicu oleh pergeseran paradigma tentang bagaimana kesuksesan dalam belajar diukur. Sebelumnya, pendidikan berfokus pada penguasaan pengetahuan akademis dan capaian nilai, namun kini lebih banyak fokus diberikan pada pengembangan karakter, soft skills, dan kemampuan beradaptasi dalam menghadapi tantangan dunia nyata. Hal-hal tersebut terintegrasi dalam perubahan kurikulum yang saat ini dikenal dengan nama Kurikulum Merdeka (Kurmer). Selanjutnya, untuk menghadapi perubahan kurikulum tersebut, maka sangat dibutuhkan strategi dalam kepemimpinan perubahan, atau yang saat ini disebut dengan istilah Kepemimpinan Transformasional.

Kepemimpinan transformasional dalam menghadapi perubahan kurikulum, memungkinkan para tenaga pendidik untuk dapat menyesuaikan diri pada perubahan yang ada. Secara garis besar terdapat beberapa hal baru pada implementasi kurikulum merdeka yang berbeda dari pelaksanaan kurikulum sebelumnya, diantaranya yaitu; pada kurikulum merdeka terdapat enam dimensi Profil Pelajar Pancasila yang menjadi pedoman utama dalam penanaman karakter siswa. Profil pelajar pancasila tersebut ditanamkan di dalam maupun di luar kegiatan pembelajaran, lalu dilakukan penguatan melalui kegiatan yang dikenal dengan istilah P5 (Project

Penguatan Profil Pelajar Pancasila). Selain itu, dalam kurikulum merdeka guru dituntut untuk bisa mengakomodasi kebutuhan belajar siswa yang berbeda-beda melalui praktik pembelajaran berdiferensiasi. Perbedaan tersebut mendorong para pemimpin-pemimpin pembelajaran di sekolah mempersiapkan strategi untuk dapat mengikuti dan menyesuaikan diri dengan Kurikulum Merdeka, tidak terkecuali di SD Negeri 010 Samarinda Seberang. Pada penelitian ini penulis akan mengkaji strategi kepemimpinan transformasional yang diterapkan pada SD Negeri 010 Samarinda Seberang dalam menjalankan Kurikulum Merdeka.

Muktamar dan Pinto (2023) mengemukakan Strategi yang diterapkan dalam kepemimpinan transformasional memiliki peran yang signifikan dalam membentuk budaya organisasi yang positif, meningkatkan motivasi dan keterlibatan pegawai, serta memberikan dampak positif pada kinerja akademis dan non-akademis di lingkungan pendidikan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Artanto (2022) yang mengemukakan strategi kepemimpinan perubahan yang dilakukan di STAIT Yogyakarta dengan menerapkan inovasi perubahan, mendorong dan memotivasi masyarakat untuk berorientasi pada pengembangan institusi dan perubahan kelembagaan berhasil mewujudkan revitalisasi dan restorasi pembangunan gedung baru STAIT. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Susiloningsih dan Munadi (2023) yang menyimpulkan bahwa kepala MTs Negeri 1 memiliki perspektif bahwa prestasi akademik siswa menjadi visi misi madrasah saat ini. Kepala madrasah merasa sangat penting untuk mengimplementasikan beberapa strategi dalam kepemimpinan transformasional yang ia jalankan, guna meningkatkan prestasi akademik siswa. Berdasarkan beberapa penelitian di atas,

terdapat kesamaan dengan penelitian yang diangkat oleh penulis, yaitu meneliti strategi kepemimpinan transformasional yang diterapkan dalam sebuah lembaga sekolah. .

Berikutnya, dalam kaitannya dengan kepemimpinan perubahan, strategi merupakan aspek yang penting bagi sebuah lembaga untuk dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan tersebut, serta untuk mencapai tujuan. Secara umum, strategi dapat diartikan sebagai rencana atau tindakan yang dirancang untuk mencapai tujuan tertentu dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien.

Menurut Johnson, Scholes, dan Whittington strategi sebagai “arah jangka panjang dari sebuah organisasi, yang mencakup pencapaian keuntungan kompetitif melalui konfigurasi sumber daya dan kemampuan yang diatur dalam lingkungan yang berubah-ubah, untuk memenuhi harapan para pemangku kepentingan.” Definisi ini mencakup elemen-elemen seperti visi jangka panjang, pemanfaatan sumber daya, serta adaptasi terhadap lingkungan eksternal.(Hamid et al., 2023)

Dalam kaitannya dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka penulis merujuk pada definisi strategi oleh Johnson, Scholes, dan Whittington. Strategi yang dimaksudkan adalah terkait arah jangka panjang dari SD Negeri 010 Samarinda Seberang dalam Kurikulum Merdeka. Berdasarkan definisi tersebut, terdapat beberapa elemen dasar yang terkandung dalam strategi, yaitu; tujuan jangka panjang, pemanfaatan sumber daya, dan penyesuaian dengan lingkungan.

Strategi bersifat dinamis, terfokus pada jangka panjang, dan memiliki tujuan menciptakan keunggulan kompetitif bagi organisasi. sehingga memberikan arah, mengkoordinasikan fungsi, menghadapi

ketidakpastian, dan menjadi alat utama dalam pencapaian visi dan misi organisasi.

Strategi yang dikaji dalam penelitian ini yaitu strategikepemimpinan transformasional Kepala SD Negeri 010 Samarinda Seberang dalam kurikulum merdeka. Sebuah kepemimpinan merupakan posisi vital dalam sebuah organisasi. Hal ini relevan dengan sebuah kutipan yang menyatakan bahwa “Leadership is the backbone of organizational development because without good leadership, it will be difficult to achieve organizational goals. If someone seeks to influence the behavior of others, they need to practice a leadership model”(Fansori et al., 2024). Hal ini berarti, kepemimpinan merupakan tulang punggung dari pembangunan sebuah organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik, akan sulit untuk meraih tujuan organisasi. Berikutnya, seiring dengan dinamika dunia pendidikan serta perkembangan dan perubahan zaman, maka muncul istilah kepemimpinan transformasional atau kepemimpinan perubahan. Secara garis besar kepemimpinan perubahan adalah kemampuan seorang pemimpin dalam memimpin organisasi atau sekelompok individu untuk beradaptasi dan berkembang di tengah situasi yang berubah.

Kepemimpinan perubahan atau kepemimpinan transformasional sendiri menurut John P. Kotter dalam (Herlina et al., 2022) seorang ahli manajemen perubahan, merupakan kemampuan untuk menciptakan visi yang jelas tentang masa depan, mengkomunikasikan visi tersebut kepada semua pemangku kepentingan, dan memotivasi serta mengarahkan orang lain untuk bekerja menuju visi tersebut. Kotter menekankan bahwa perubahan yang berhasil harus dipimpin oleh pemimpin yang mampu menciptakan kebutuhan untuk berubah dan menggerakkan orang-orang untuk mengambil tindakan. Berikutnya,. Menurut

Bennis dalam (Rifdan et al., 2024) kepemimpinan perubahan menuntut kemampuan untuk menjadi agen perubahan yang mampu mengatasi resistensi, memotivasi tim, dan memastikan bahwa perubahan yang diimplementasikan dapat bertahan.

Kepemimpinan transformasional berperan penting dalam mendorong organisasi untuk beradaptasi di lingkungan yang dinamis. Para ahli di atas menyoroti berbagai aspek penting dari kepemimpinan perubahan, termasuk kemampuan untuk menciptakan visi, memotivasi, berinovasi, serta mendorong pembelajaran organisasi. Berkaitan dengan penelitian yang dilakukan, penulis merujuk pada pandangan kepemimpinan perubahan oleh Warren Bennis dalam Rifdan dkk (Rifdan et al., 2024) yang mengemukakan bahwa seorang Kepala Sekolah yang merupakan pemimpin perubahan harus memiliki kemampuan untuk memengaruhi dan mengarahkan organisasi ke arah yang baru, menanggapi tantangan, serta mendorong inovasi, dalam perubahan kurikulum menuju kurikulum merdeka.

Sebagai pemimpin perubahan kepala sekolah memegang peran sentral dalam mengarahkan dan mengelola proses transformasi di lingkungan sekolah. Kepala sekolah tidak hanya berfungsi sebagai administrator yang menjalankan kebijakan yang sudah ada, tetapi juga menjadi agen yang memprakarsai, menginspirasi, dan memimpin upaya perbaikan dan inovasi yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Dalam proses perubahan, kepala sekolah perlu berperan sebagai manajer yang mengelola transisi dengan baik. Hal ini mencakup perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, serta evaluasi perubahan. Kepala sekolah harus memastikan bahwa seluruh perubahan yang dilakukan terukur, dapat dilaksanakan secara bertahap, dan melibatkan semua pemangku kepentingan.

Selain itu, ia juga harus menangani resistensi atau penolakan terhadap perubahan dengan pendekatan yang bijak, serta menyediakan pelatihan dan dukungan yang diperlukan bagi guru dan staf sehingga kepala sekolah harus memilih strategi yang tepat untuk mencapai tujuan.

Berkaitan dengan strategi kepemimpinan perubahan, perubahan lain yang dimaksud adalah perubahan kurikulum. Seperti yang kita ketahui bahwa saat ini terjadi transisi dari kurikulum 13 menjadi kurikulum merdeka. Dalam sebuah lembaga pendidikan, kurikulum adalah bagian yang sangat vital dan penting. Kurikulum Merdeka merupakan kebijakan pendidikan baru yang diperkenalkan oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Indonesia sebagai bagian dari upaya memperbaiki kualitas pendidikan yang ditetapkan berdasarkan peraturan menteri tersebut (Swandari & Jemani, 2023). Kurikulum ini dirancang untuk memberikan fleksibilitas bagi sekolah dan guru dalam menyusun pembelajaran yang lebih relevan dan kontekstual dengan kebutuhan siswa. Secara kontekstual, terdapat perbedaan antara kurikulum merdeka dengan kurikulum 13 yang berlaku sebelumnya. Adapun salah satu konteks yang paling menonjol dari kurikulum merdeka adalah pembentukan karakter dimensi profil pelajar pancasila melalui Proyek Penguatan Profil Pelajar Pancasila (P5). Proyek ini dirancang untuk menanamkan nilai-nilai Pancasila dalam diri siswa. Karakter yang ditanamkan ini merupakan ciri khas bangsa yang berpedoman pada pancasila yang dikenal sebagai enam dimensi profil pelajar pancasila. Salah satu dimensi profil yang ditanamkan adalah Berkebhinekaan Global. (Ridho et al., 2022). Selain itu Kurikulum Merdeka menggunakan pendekatan pembelajaran berdiferensiasi, yang menyesuaikan metode dan materi belajar

dengan kebutuhan, minat, dan kemampuan masing-masing siswa. Dalam menyiapkan penunjang proses belajar mengajar yang perlu diperhatikan salah satunya adalah minat belajar siswa (Fauziyah et al., 2022a). Dalam hal ini, guru berperan sebagai fasilitator yang membantu siswa berkembang sesuai dengan potensinya.

Berdasarkan pemaparan di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji strategi yang diterapkan oleh Kepala SD Negeri 010 Samarinda Seberang sebagai kepemimpinan perubahan dalam transisi perubahan kurikulum dari kurikulum 13 kepada kurikulum merdeka.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kualitatif dengan mendeskripsikan suatu fenomena yang terjadi di SD Negeri 010 yang terkait dengan strategi kepemimpinan perubahan dalam kurikulum merdeka yang berfokus pada makna, perspektif individu, dan interpretasi sosial. Teknik penelitian dibagi ke dalam empat tahapan (Data, 2017) yaitu: (1) Tahap pra-lapangan, terdiri dari; menyusun proposal penelitian, melakukan pra-observasi lapangan, dan mengurus surat izin penelitian. (2) Tahap pekerjaan lapangan, yang meliputi; pengumpulan data atau informasi yang terkait dengan fokus penelitian, dan melakukan pencatatan data. (3) Tahap analisis data, pada tahap ini kegiatan yang dilakukan meliputi; reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. (4) Tahap Pelaporan, merupakan tahap penyelesaian yang penulis lakukan dengan membuat laporan tertulis dari data yang dihasilkan oleh penulis setelah melaksanakan penelitian.

Data kemudian diolah dalam pendekatan kualitatif dan disajikan dalam

bentuk narasi berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan dengan teknik tak terstruktur tanpa pedoman tetap, sehingga memungkinkan peneliti untuk menyesuaikan fokus berdasarkan situasi di lapangan (Alhamid & Anufia, 2019). Demikian pula dengan wawancara yang juga dilakukan dengan metode wawancara tak terstruktur sehingga bersifat luwes dan fleksibel (Jogiyanto Hartono, 2018) artinya dapat diubah pada saat peneliti melakukan wawancara, sehingga disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi saat melakukan wawancara. Wawancara akan dilakukan kepada kepala sekolah sebagai sumber data primer ditambah dengan sumber pendukung, seperti guru rekan sejawat yang terdiri dari waka kurikulum, serta perwakilan guru pada masing-masing tingkatan kelas, dan guru bidang studi yang berjumlah sembilan orang, dengan pertanyaan yang bersifat fleksibel.

Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis data model Miles dan Huberman, dimana secara garis besar mereka membagi analisis data dalam penelitian kualitatif ke dalam tiga alur kegiatan yaitu sebagai berikut (Majid, 2017) : (1) Reduksi data (*reduction*), merupakan proses memilih, merangkum, serta menyederhanakan data. (2) penyajian data (*data display*), untuk memudahkan dan memahami mengenai apa yang terjadi, sekaligus untuk merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan data yang telah dipilah tersebut. (3) penarikan kesimpulan (Verifikasi).

HASIL DAN PEMBAHASAN

SD Negeri 010 Samarinda Seberang, merupakan salah satu sekolah besar yang ada di Kecamatan Samarinda Seberang. Jumlah

siswa di SD tersebut per tahun ajaran 2024/2025 yaitu sebanyak 679 siswa. Dengan jumlah siswa yang banyak tersebut, menjadikan SD Negeri 010 memiliki rombongan (rombongan belajar) sebanyak 24 rombongan dengan 24 guru kelas. Selain itu juga ada 3 orang guru Agama Islam, 1 orang guru Agama Kristen, 3 orang guru PJOK, dan 1 orang guru Bahasa Inggris, tenaga non pendidik, baik itu tenaga pustakawan, TU, operator, penjaga sekolah, tenaga kebersihan, dan Kepala Sekolah. Penelitian dilakukan di SD Negeri 010 Samarinda Seberang karena merupakan tempat kerja penulis sehingga mudah dalam mengakses data, dokumen, dan sumber daya lainnya. Selain itu, masalah atau fenomena yang terjadi di tempat kerja relevan dengan bidang keahlian penulis dapat memberikan solusi atau rekomendasi. Ketiga, memanfaatkan pengalaman pribadi sehari-hari penulis di tempat kerja bisa memberikan wawasan yang mendalam tentang masalah atau proses yang ingin diteliti. Penulis dapat menggunakan perspektif pribadi untuk memperkaya analisis. Keempat, dengan meneliti tempat kerja sendiri, hasil penelitian dapat diterapkan langsung untuk meningkatkan kinerja, produktivitas, atau kesejahteraan di organisasi tersebut. Kelima, lebih memudahkan dalam proses perizinan serta mendapatkan dukungan untuk melakukan penelitian. Keenam, penelitian di tempat kerja sendiri dapat menghemat biaya dan waktu, karena tidak perlu melakukan perjalanan atau mengeluarkan banyak dana untuk pengumpulan data dari tempat lain.

SD Negeri 010 Samarinda Seberang telah mengimplementasikan kurikulum merdeka secara bertahap yaitu, pada tahun ajaran 2022/2023 pelaksanaan kurikulum merdeka dilakukan hanya pada kelas 1 dan 4, pada tahun ajaran 2023/2024 implementasi kurikulum merdeka diperluas lagi pada kelas

2 dan 5, dan pada tahun ajaran 2024/2025 kurikulum merdeka diimplementasikan pada semua jenjang, yaitu fase A (kelas 1 dan 2), fase B (kelas 3 dan 4), dan fase C (kelas 5, dan 6). Peralihan dari kurikulum 13 menjadi kurikulum merdeka menimbulkan banyak tantangan yang dihadapi oleh kepala sekolah secara khusus sebagai pemimpin pembelajaran sehingga perlu memiliki strategi menghadapi perubahan tersebut.

Berdasarkan data yang telah terkumpul, ditemukan fakta-fakta mengenai tantangan yang dihadapi SD Negeri 010 Samarinda Seberang dalam perubahan kurikulum yang dipaparkan penulis dalam deksripsi berikut;

- 1) Adaptasi terhadap perubahan, dimana guru perlu memahami dan menyesuaikan diri dengan struktur Kurikulum Merdeka yang berbeda dari kurikulum sebelumnya.
- (2) Pelatihan dan pengembangan profesional, dimana masih banyak guru yang belum mendapatkan pelatihan yang cukup tentang implementasi kurikulum baru, sehingga memerlukan waktu dan sumber daya untuk belajar.
- (3) Masih minimnya ketersediaan sumber daya seperti buku teks atau materi ajar yang sesuai dengan kurikulum baru.
- (4) Kesiapan siswa yang memerlukan waktu untuk beradaptasi dengan metode pembelajaran yang lebih fleksibel dan mandiri, yang bisa jadi sulit bagi beberapa kelompok.
- (5) Komunikasi dengan orang tua dalam membangun pemahaman dan dukungan mengenai perubahan kurikulum karena mereka terbiasa dengan cara belajar yang lama.

(6) Guru perlu beradaptasi dengan penggunaan teknologi yang mungkin belum mereka kuasai sepenuhnya, yang dapat mempengaruhi efektivitas pengajaran.

Selain tantangan yang disebutkan di atas, berdasarkan hasil wawancara, guru juga merasa sangat kesulitan dan tidak terbiasa dalam penerapan pembelajaran berdiferensiasi dengan mengakomodir kebutuhan belajar siswa yang berbeda beda. Selama ini, guru SDN 010 Samarinda Seberang melakukan kegiatan belajar yang aktif, namun dalam satu kelas diberlakukan pendekatan pembelajaran yang sama bagi semua siswa. Oleh karena itu, tantangan-tantangan tersebut akhirnya mendorong kepala sekolah sebagai pemimpin untuk mengatur strategi guna menghadapi tantangan dalam perubahan kurikulum tersebut. Dalam menentukan strategi, kepala sekolah mempelajari dokumen hasil rapat dan hasil diskusi bersama guru. Hal tersebut menjadi acuan bagi kepala sekolah sebagai pemimpin dalam menentukan langkah akurat untuk memastikan kesiapan sekolah menghadapi perubahan pada jangka panjang. Berdasarkan hal tersebut, maka strategi yang dimaksud digeneralisir ke dalam empat poin strategi yang disusun oleh kepala SD Negeri 010 Samarinda Seberang sebagai pemimpin perubahan yaitu (1) melibatkan seluruh pihak terkait (guru, warga sekolah, orang tua siswa, dan mitra sekolah), (2) merancang visi yang sesuai dengan latar sekolah dan tujuan kurikulum saat ini, (3) membangun kolaborasi, dan (4) memfasilitasi pengembangan diri serta memotivasi, dengan deskripsi sebagai berikut.

Strategi pertama, melibatkan seluruh pihak. Hal utama yang dilakukan oleh Kepala Sekolah selaku manajer perubahan yaitu melibatkan seluruh pihak dalam proses perubahan. Melibatkan berarti memberi

kesempatan pihak-pihak yang tergabung dalam tim manajemen untuk mengusulkan perubahan, mengimplementasikan, dan mempertahankan perubahan itu sendiri. Dengan melibatkan berbagai pihak tentu akan mengatasi kecemasan-kecemasan mereka sebelum menghadapi proses perubahan, sehingga mereka mengetahui apa yang perlu dipersiapkan, dipelajari, maupun yang perlu ditingkatkan dalam Kurikulum Merdeka. Kepala SD Negeri 010 Samarinda Seberang melakukan pendekatan dengan Meningkatkan motivasi serta memperluas keterlibatan para guru dan warga sekolah, dalam berbagai aktivitas sekolah.. Pada awal penerapan Kurikulum Merdeka di SD Negeri 010 Samarinda Seberang, kepala sekolah melakukan rapat bersama guru dengan intensitas yang lebih sering dari biasanya. Dari hasil wawancara, dalam kegiatan rapat tersebut, kepala sekolah memberikan kesempatan pada masing-masing guru untuk menyampaikan kecemasan, kendala, serta hal-hal yang mereka perlukan dalam menghadapi perubahan kurikulum. Kemudian, dalam upaya melibatkan seluruh pihak, kepala sekolah juga memberikan kesempatan bagi guru untuk menyampaikan ide, gagasan, dan saran yang dapat mendukung persiapan dalam menghadapi perubahan kurikulum tersebut. Kepala sekolah tidak memutuskan langkah secara sepihak, namun hal itu dilakukan dengan melibatkan pihak-pihak terkait dalam perubahan, khususnya para guru. Strategi ini dapat menciptakan kerjasama dan dukungan yang dibutuhkan dari orang-orang yang bertanggung jawab, untuk menuju perubahan yang dirancang. Strategi ini sangat relevan dengan gaya kepemimpinan transformasional yang mampu meningkatkan keterlibatan (*work engagement*) karyawan di tempat kerja. *Work engagement* dapat sangat berpengaruh terhadap ketercapaian tujuan organisasi. Hal yang demikian dapat timbul

ketika anggota merasa nyaman dengan organisasi tersebut. Sehingga akan menciptakan sebuah keadaan dimana setiap anggota semakin berkomitmen terhadap perusahaan (Bismoko et al., 2023).

Strategi kedua, merancang visi yang sesuai. Strategi ini bertujuan untuk menghasilkan visi menginspirasi yang disesuaikan dengan karakteristik sekolah serta menggambarkan Kurikulum Merdeka. Berdasarkan hasil wawancara, Dalam merancang visi, Kepala SD Negeri 010 Samarinda Seberang melibatkan para pemegang kepentingan (stakeholder), baik dari guru, pihak komite selaku perwakilan orang tua siswa, dan dari pengawas pembina. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah konsisten menerapkan strategi pertama yaitu melibatkan seluruh pihak. Strategi ini akan menghadirkan rasa memiliki serta tanggung jawab dari masing-masing pihak yang terlibat, pada visi yang dirancang tersebut. Berdasarkan observasi di lapangan, Visi disusun dengan memperhatikan aset sekolah, baik itu sumber daya manusia maupun sarana prasarana yang tersedia. terkait dengan kurikulum merdeka, maka visi yang dirancang pun mencerminkan profil pelajar pancasila yang akan ditanamkan pada siswa. Selain itu, kemitraan dengan pihak lain juga menjadi pertimbangan penting dalam menyusun visi, seperti mitra kesehatan (Puskesmas), mitra perbankan (Bank keliling), mitra kepolisian, mitra lingkungan hidup (DLH), dan masih banyak mitra lainnya yang dapat dilibatkan sebagai misi untuk mencapai visi yang dirancang. Hasil wawancara dengan waka kurikulum SD Negeri 010 Samarinda Seberang menggambarkan bahwa kalimat visi yang kemudian diturunkan ke dalam kumpulan misi, dirancang bersama dengan memberikan kesempatan pada pihak-pihak terkait untuk mengutarakan pendapatnya, dengan tetap

berpedoman pada tujuan bersama. Pentingnya sebuah visi yang meyakinkan dalam sebuah lembaga, akan menginspirasi dan menyemangati orang-orang yang ada dalam lembaga tersebut. Ketika akan melakukan perubahan, maka penting untuk menilik kembali visi saat ini sebagai dasar dalam menuju perubahan. Kemudian dari hasil keputusan bersama yang dilakukan oleh kepala sekolah, para guru, dan perwakilan dari komite SD Negeri 010 Samarinda Seberang, terbentuklah visi yang disepakati bersama, dan disesuaikan dengan kebutuhan serta sumber daya sekolah. Visi tersebut menggambarkan tujuan sekolah khususnya dalam penanaman karakter profil pelajar pancasila dalam diri siswa, yang dirangkai dalam kalimat visi “ Mewujudkan Sekolah Yang Beriman , Bertaqwa, Berprestasi, dan Berwawasan Lingkungan, sebagai Wujud Implementasi Profil Pelajar Pancasila”

Proses menciptakan sebuah visi merupakan hal yang sama pentingnya dengan visi itu sendiri. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, jika orang-orang dilibatkan dalam proses menciptakan sebuah visi ini, maka akan ada rasa memiliki pada visi tersebut, dengan demikian mereka dapat mengatasi kecemasan pribadi yang mereka alami selama proses perubahan. Selain itu, mereka juga dapat melihat diri mereka di dalam gambaran masa depan yang menginspirasi. Gambaran masa depan dari sebuah visi dalam menghadapi transformasi di bidang pendidikan dapat terbentuk dari kepemimpinan perubahanyang solid (Jayadih et al., 2024). . Hal ini sangat relevan dengan strategi yang telah diterapkan pada SD Negeri 010 Samarinda Seberang, yaitu menciptakan visi yang sesuai dengan melibatkan berbagai pihak terkait dalam perubahan tersebut

Strategi ketiga, membangun kolaborasi. Berdasarkan hasil wawancara, menurut kepala SD Negeri 010 Samarinda Seberang, terjalinnya kolaborasi merupakan indikator solidnya sebuah tim perubahan. Seorang pemimpin yang melibatkan orang lain, baik dalam merancang perencanaan maupun dalam implementasinya, maka akan mendorong usaha-usaha kolaboratif dan membantu mempersiapkan sarana prasarana yang dibutuhkan untuk mendukung perubahan. Perubahan membutuhkan tim kepemimpinan yang kuat dan memiliki pondasi yang kuat, serta saling terhubung dalam menyuarakan hal yang sama dalam suatu kolaborasi. Hal ini selaras dengan sebuah kutipan yang menyatakan bahwa “Membangun tim manajemen boleh jadi seperti menata kepingan-kepingan puzzle hidup dengan sisi-sisi yang tidak sepenuhnya sesuai dengan pola. Namun yang paling penting ditahap awal adalah bagaimana keseluruhan kepingan menjadi gambar atau bentuk yang utuh, sehingga merepresentasikan keseluruhan kepingan sebagai sebuah sistem yang saling keterkaitan”(Baedowi, 2015). Melalui kolaborasi antar pihak terkait, maka masing-masing pihak dengan kompetensi yang beragam akan saling melengkapi. Kepala Sekolah SD Negeri 010 Samarinda Seberang memegang peranan utama dalam memelopori terjalinnya kolaborasi. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara kepala sekolah dan guru, kolaborasi yang dilakukan tidak sebatas antar guru saja, namun juga dengan siswa, orang tua siswa, dan mitra sekolah. Salah satu ruang kolaborasi yang dijalin kepala SD Negeri 010 Samarinda Seberang dalam kurikulum merdeka yaitu melakukan kegiatan P5 (Project Penguatan Profil Pelajar Pancasila) dengan menjalin kerjasama antar guru, siswa, orang tua siswa, dan mitra sekolah. Guru bersama orang tua siswa dilibatkan ke dalam

tim kepanitiaan pelaksanaan kegiatan tersebut. Kolaborasi yang terjalin menjadi salah satu faktor keberhasilan program P5 yang dilaksanakan. Adapun program P5 yang telah dilakukan di SD Negeri 010 Samarinda Seberang yaitu pameran hasil karya siswa, bazar jajanan tradisional hasil olahan siswa, dan pertunjukan tari daerah oleh siswa. Selain menjalin kolaborasi dalam kegiatan P5, kepala sekolah juga berkolaborasi dengan mitra sekolah, DLH (Dinas Lingkungan Hidup) dalam kegiatan Jumat bersih bersama siswa dan warga sekolah. Hal ini dilakukan guna memaksimalkan visi sekolah yang berwawasan lingkungan, serta menjadi salah satu implementasi dimensi profil pelajar pancasila. Kemudian, kepala sekolah juga berkolaborasi dengan BPMP (Balai Penjamin Mutu Pendidikan) Kal-Tim dengan mendatangkan narasumber yang berkompeten dalam kegiatan In House Training (IHT) implementasi kurikulum merdeka di sekolah.

Melalui kolaborasi dengan berbagai pihak, anggota tim perubahan dapat memanfaatkan kekuatan dan keahlian masing-masing untuk mencapai tujuan bersama dengan lebih efisien. Dalam tim yang efektif, tugas dapat dibagi dengan baik, dan anggota tim saling mendukung dalam melaksanakan tanggung jawab mereka”(Shofiyah et al., 2023).

Strategi keempat, memfasilitasi pengembangan diri dan memotivasi. Strategi berikutnya yang dijalankan di SD Negeri 010 adalah memberikan pembekalan dan pelatihan pada guru maupun pihak lain yang terlibat dalam perubahan. Menurut kepala SD Negeri 010 Samarinda Seberang, strategi ini sangat diperlukan untuk mempersiapkan guru dalam menghadapi kurikulum merdeka, khususnya dalam mengimplementasikan pembelajaran berdiferensiasi yang menjadi

salah satu ciri khas kurikulum merdeka. Telah dipaparkan sebelumnya, bahwa sekolah menjalin kerjasama dengan BPMP Kal-Tim dalam kegiatan IHT implementasi kurikulum merdeka. Hal tersebut merupakan salah satu strategi kepala sekolah dalam memfasilitasi pengembangan diri guru menghadapi kurikulum baru. Pelatihan dan pembekalan ini sangat penting untuk mempersiapkan keterampilan baru yang dibutuhkan dalam proses perubahan. Hal tersebut juga ditujukan untuk peningkatan kinerja guru dalam praktik pembelajaran di kelas, khususnya untuk mengakomodir kebutuhan belajar siswa dalam pembelajaran berdiferensiasi. Selain itu, pengembangan diri juga diperlukan untuk mempersiapkan administrasi mengajar guru yang sesuai dengan kurikulum merdeka. Strategi tersebut dapat diterapkan dengan mengikutsertakan guru dalam pelatihan, memberikan penghargaan kepada guru berprestasi, memberikan motivasi atau dorongan untuk maju dan menjaga kreatifitas, serta menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif (Pratiwi & Manafe, 2022). Dengan meningkatnya kompetensi guru melalui pelatihan dan pembekalan, maka akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja guru pula. Hal tersebut dikarenakan para guru telah diberikan amunisi untuk menjalankan proses perubahan kurikulum tersebut. Berdasarkan hasil wawancara, selain bekerjasama dengan BPMP Kal-Tim dengan mendatangkan narasumber yang berkompeten, Kepala Sekolah juga memfasilitasi pengembangan diri guru dengan memberi kesempatan guru untuk mengikuti kegiatan-kegiatan yang relevan, seperti; workshop kurikulum merdeka, bimtek, pelatihan, IHT, dan kegiatan komunitas belajar diluar sekolah. Salah satu kegiatan yang diwajibkan oleh kepala sekolah untuk diikuti guru adalah, kegiatan pengembangan diri di komunitas belajar

tingkat kecamatan, dan komunitas belajar internal sekolah.

Selanjutnya, berdasarkan hasil wawancara dengan para guru dan staf sekolah, Kepala Sekolah juga menguatkan tim perubahan dengan motivasi-motivasi yang membangun. Motivasi bukan hanya berupa kata-kata penguatan saja, namun kepala sekolah juga memotivasi dengan memberikan reward kepada tim, baik bagi guru maupun pihak lain yang terkait. Salah satu reward yang diberikan kepada guru yaitu dengan memberikan biaya transportasi guru yang mengikuti kegiatan pengembangan diri di luar sekolah. Kepala sekolah menjadikan motivasi ekstrinsik tersebut sebagai salah satu strategi untuk mendorong guru bergerak untuk melakukan perubahan. Kekuatan motivasi sangat mempengaruhi pada ketercapaian sebuah tujuan. Hal ini relevan dengan kutipan berikut “Ketika kita mencapai tujuan atau merasakan hadiah (reward), otak melepaskan hormon sebagai respon positif. Ini mendorong kita untuk terus berusaha untuk mencapai tujuan baru atau meraih lebih banyak hadiah, membentuk siklus motivasi (Saras, 2023). Selain itu, dengan keterlibatan langsung motivasi akan lebih konsisten terjaga. Keterlibatan guru dan pihak-pihak terkait, baik dalam proses perencanaan, pengorganisasian, maupun dalam proses pengembangan diri akan meningkatkan motivasi dalam proses perubahan. Salah satu yang menghidupkan motivasi adalah dengan mempelajari hal-hal yang diperlukan melalui kegiatan pengembangan diri yang relevan. Ketika kegiatan pengembangan diri yang dilakukan membuat para guru dan pihak terkait lebih memahami dan mudah menerima proses perubahan, hal tersebut akan menghidupkan pikiran, perasaan, perhatian, serta motivasi untuk terlibat dalam proses perubahan. Hal ini relevan dengan sebuah kutipan yang satu

pandangan dengan pemikirin ini, yaitu mengenai membangkitkan motivasi dalam pembelajaran dengan Penggunaan gambar pada peserta didik. “Penggunaan gambar dan animasi dapat menjadikan siswa lebih mudah menerima, memahami, dan mempelajari mata pelajaran serta berperan untuk penyaluran pesan, menghidupkan pikiran, perasaan, perhatian serta keinginan lebih peserta didik sehingga membuat mereka terdorong dan terlibat kedalam proses pembelajaran yang membuat motivasi peserta didik semakin tinggi.”(Fauziyah et al., 2022b)

Berdasarkan hasil penelitian, keempat strategi yang diterapkan oleh kepala SD Negeri 010 Samarinda Seberang dalam kurikulum merdeka yang telah dipaparkan di atas, ternyata sangat relevan dengan beberapa strategi kepemimpinan perubahan yang disusun oleh Ken Blanchard. Strategi tersebut terbukti cukup efektif dalam mengatasi tantangan yang dihadapi para guru SD Negeri 010 Samarinda Seberang dalam transisi kurikulum. Hal tersebut nampak dari hasil observasi yang menunjukkan bahwa SD Negeri 010 Samarinda Seberang pada tahun pembelajaran 2024/2025 mampu menerapkan kurikulum merdeka secara menyeluruh.

KESIMPULAN

Berdasarkan kajian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa SD Negeri 010 Samarinda Seberang telah menerapkan strategi-strategi kepemimpinan transformasional dalam perubahan kurikulum 13 menjadi kurikulum merdeka dengan cukup baik .. Strategi tersebut dilakukan dengan mempersiapkan guru dan warga sekolah dalam implementasi kurikulum merdeka, melibatkan seluruh pihak dalam proses perubahan, menyusun visi yang sesuai dengan tujuan, membangun

kolaborasi dengan berbagai pihak, serta memfasilitasi pengembangan diri dan memotivasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Tak lupa penulis menghaturkan ucapan terimakasih kepada Alloh SWT yang telah memberikan kemampuan pada penulis untuk melakukan penelitian dan menuangkannya ke dalam artikel ini. Selanjutnya kepada dosen pengajar, Bapak Dr. Kautsar Eka Wardana, M.Pd yang telah membimbing dalam penyusunan artikel ini. Lalu, kepada keluarga besar SD Negeri 010 Samarinda Seberang yang telah memberikan dukungan moril dan materil demi terlaksananya penelitian ini. Terakhir, penulis ucapkan terimakasih pula kepada teman-teman MPI 1 UINSI Samarinda, yang selalu memotivasi dan saling berbagi informasi demi kelancaran perkuliahan kita bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhamid, T., & Anufia, B. (2019). Resume: Instrumen pengumpulan data. *Sorong: Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN)*.
- Artanto, D. (2022). Strategi kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan mutu layanan pendidikan Islam. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 12(2), 108–122.
- Baedowi, A. (2015). *Manajemen Sekolah Efektif: Pengalaman Sekolah Sukma Bangsa*. Pustaka Alvabet.
- Bismoko, A. B., Suwandi, J. C., & Hellyani, C. A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Work Engagement Pada Organisasi Perusahaan. *MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 1(3), 191–205.

- Data, D. P. (2017). *A. Rancangan Penelitian*.
- Fansori, R., Wardhana, K. E., & Bighas, K. A. (2024). The Concept of Leadership in the Philosophy of Educational Management from the Perspective of the Qur'an and Hadith. *Fikroh: Jurnal Pemikiran Dan Pendidikan Islam*, 17(1), 11–28.
- Fauziyah, N., Ramadhini, A., Wardhana, K. E., & Hidayat, A. F. S. (2022a). Penggunaan aplikasi tiktok sebagai media pembelajaran untuk meningkatkan minat belajar peserta didik di era globalisasi digital. *Jurnal Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Borneo*, 3(3), 181–193.
- Fauziyah, N., Ramadhini, A., Wardhana, K. E., & Hidayat, A. F. S. (2022b). Penggunaan aplikasi tiktok sebagai media pembelajaran untuk meningkatkan minat belajar peserta didik di era globalisasi digital. *Jurnal Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Borneo*, 3(3), 181–193.
- Hamid, R. S., Utami, B., Wijayanti, T. C., Herawati, B. C., Permana, D., Siswanto, A., Manaf, P. A., Iswahyudi, M. S., Susiang, M. I. N., & Hidayat, A. C. (2023). *MANAJEMEN STRATEGIS: Konsep dan Aplikasi dalam Bisnis*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Herlina, E., Tukiran, M., Yusnita, N., Hermansyah, H., & Andrianto, M. T. (2022). Peran pengembangan sumber daya manusia sebagai agen perubahan. *Jurnal Sosial Teknologi*, 2(6), 487–497.
- Jayadih, M., Suhardi, H. E., & Rubini, B. (2024). *Strategi & peningkatan kualitas layanan guru: Transformasi melalui kepemimpinan, teknologi, kreativitas dan entrepreneurship*. Jakad Media Publishing.
- Jogiyanto Hartono, M. (2018). *Metoda pengumpulan dan teknik analisis data*. Penerbit Andi.
- Majid, A. (2017). *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. Penerbit Aksara Timur.
- Muktamar, A., & Pinto, J. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 1(2).
- Pratiwi, N. M., & Manafe, L. A. (2022). Gaya Kepemimpinan Demokratis Dalam Memotivasi Kinerja Karyawan. *Jurnal Visionida Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 8(1), 1–12.
- Ridho, A., Wardhana, K. E., Yuliana, A. S., Qolby, I. N., & Zalwana, Z. (2022). Implementasi pendidikan multikultural berbasis teknologi dalam menghadapi era society 5.0. *EDUCASIA: Jurnal Pendidikan, Pengajaran, Dan Pembelajaran*, 7(3), 195–213.
- Rifdan, R., Haerul, H., & Zainal, H. (2024). *Kepemimpinan Organisasi Publik*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Saras, T. (2023). *Dopamin: Molekul Kesenangan dan Kekuatan Motivasi*. Tiram Media.
- Shofiyah, N., Barlean, A. F., & Anshori, M. I. (2023). Studi Literatur: Kepemimpinan Tim Dalam Pengembangan Organisasi. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 1(3), 176–196.
- Susiloningsih, S., & Munadi, M. (2023). Strategi Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Prestasi Akademik Siswa Di MTs Negeri 1 Karanganyar. *Academy of Education Journal*, 14(2), 186–211.
- Swandari, N., & Jemani, A. (2023). Mitra implementasi kurikulum merdeka pada madrasah dan problematikanya.

*PROGRESSA: Journal of Islamic Religious
Instruction*, 7(1), 102–120.