
KEPIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DALAM PENINGKATAN KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR

Ismawati Syamsul¹, Faridah², Hasan³

^{1,2,3}Universitas Negeri Makassar

ismawatisyamsul@gmail.com¹, faridah@unm.ac.id², hasan@unm.ac.id³

ABSTRACT; *This study analyzes the implementation of transformational leadership by the principal in improving teacher performance at the elementary school level. Using a descriptive qualitative approach through interviews, observations, and documentation, the findings indicate that the four components of transformational leadership—idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration—have been applied by the school principal, although some components require reinforcement. Supporting factors include the principal's exemplary behavior, harmonious work relationships, and emotional closeness with teachers. Inhibiting factors consist of limited supervision time and uneven communication among teachers. The study concludes that transformational leadership significantly contributes to increasing teacher performance and should be strengthened through continuous professional development.*

Keywords: *Transformational Leadership, Principal, Teacher Performance.*

ABSTRAK; Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah dasar. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keempat komponen kepemimpinan transformasional—pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual—telah diterapkan oleh kepala sekolah meskipun masih terdapat aspek yang perlu diperkuat. Faktor pendukung keberhasilan meliputi keteladanan kepala sekolah, hubungan kerja yang harmonis, serta kedekatan emosional dengan guru. Faktor penghambat mencakup keterbatasan waktu supervisi akademik dan komunikasi yang belum merata. Penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi penting terhadap peningkatan kinerja guru dan perlu diperkuat secara berkelanjutan. **Kata Kunci:** Kepemimpinan Transformasional, Kepala Sekolah, Kinerja Guru.

PENDAHULUAN

Kepala sekolah memegang peranan sentral dalam penyelenggaraan pendidikan, terutama dalam upaya peningkatan mutu pembelajaran dan kinerja guru. Di era modern, tuntutan terhadap sekolah semakin kompleks sehingga kepala sekolah dituntut tidak hanya berperan sebagai pengelola administrasi, tetapi juga sebagai pemimpin pembelajaran (*instructional leader*) yang mampu mengarahkan, membimbing, serta

menginspirasi seluruh warga sekolah. Proses peningkatan mutu pendidikan tidak akan berjalan optimal tanpa adanya kepemimpinan yang kuat, visioner, serta mampu memberdayakan guru dalam menjalankan perannya sebagai pendidik profesional.

Kepemimpinan transformasional menjadi salah satu model kepemimpinan yang relevan untuk diterapkan di sekolah dasar. Model ini menekankan pada kemampuan pemimpin dalam menciptakan perubahan, membangun hubungan emosional yang positif, menumbuhkan motivasi, serta memfasilitasi pengembangan potensi guru. Bass & Avolio menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik karena pemimpin tidak hanya mengarahkan, tetapi juga menginspirasi dan memberdayakan. Dalam konteks sekolah dasar, penerapan kepemimpinan transformasional sangat dibutuhkan mengingat guru berhadapan langsung dengan peserta didik pada fase perkembangan fundamental sehingga kualitas proses pembelajaran sangat menentukan hasil belajar jangka panjang.

Konteks lapangan menunjukkan bahwa guru di sekolah dasar sering menghadapi berbagai tantangan seperti penyusunan perangkat pembelajaran, pengelolaan kelas, adaptasi kurikulum, serta tuntutan inovasi metode pembelajaran. Kondisi ini membutuhkan dukungan kepala sekolah yang tidak hanya memberikan instruksi, tetapi juga membangun semangat, memberikan teladan, serta menjadi fasilitator pengembangan profesional guru. Banyak penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, kinerja mengajar, bahkan pada budaya kerja kolektif di sekolah.

Selain itu, perubahan kebijakan pendidikan yang terus berkembang—seperti penerapan Kurikulum Merdeka, supervisi akademik berbasis pembinaan, serta pemanfaatan teknologi pembelajaran—menuntut kepala sekolah untuk memiliki kapasitas kepemimpinan yang adaptif. Guru membutuhkan bimbingan agar mampu mengatasi berbagai hambatan dalam proses pembelajaran seperti keterbatasan media, variasi karakteristik peserta didik, serta tuntutan administrasi pembelajaran. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional menjadi salah satu pendekatan yang dapat membantu guru menghadapi perubahan dan meningkatkan kualitas kinerjanya.

Namun, dalam praktiknya penerapan kepemimpinan transformasional tidak selalu berjalan tanpa hambatan. Perbedaan karakter guru, tingkat motivasi yang tidak merata, serta beban kerja kepala sekolah sering menjadi tantangan dalam pembinaan yang efektif. Oleh sebab itu, penting untuk mengkaji bagaimana penerapan empat komponen

kepemimpinan transformasional diterapkan oleh kepala sekolah serta faktor-faktor yang mendukung maupun menghambat implementasinya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan penerapan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah dasar serta menganalisis faktor pendukung dan penghambat yang memengaruhi efektivitas penerapannya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan praktik kepemimpinan sekolah serta menjadi rujukan bagi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan kepala sekolah dan guru, observasi kegiatan pembelajaran dan manajemen sekolah, serta dokumentasi perangkat sekolah. Analisis data dilakukan menggunakan model Miles dan Huberman yang meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Validitas data dijaga melalui triangulasi sumber dan teknik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan Kepemimpinan Transformasional

Pembahasan berikut memperluas temuan penelitian berdasarkan empat komponen utama kepemimpinan transformasional menurut Bass & Avolio, yang disesuaikan dengan data observasi, wawancara, dan dokumentasi di sekolah dasar tempat penelitian dilakukan.

1. Pengaruh Ideal (Idealized Influence)

Kepala sekolah menunjukkan pengaruh ideal melalui sikap disiplin, keteladanan moral, serta komitmen terhadap tugas pokok dan fungsi kepemimpinan. Guru menyatakan bahwa kehadiran kepala sekolah setiap hari, keteraturan dalam administrasi, serta ketegasan dalam pengambilan keputusan menjadi contoh nyata yang mendorong guru meniru perilaku positif tersebut. Keteladanan kepala sekolah tercermin dari kesiapannya membantu guru dalam penyusunan perangkat pembelajaran, memprioritaskan kebutuhan sekolah, serta memastikan seluruh program berjalan sesuai prosedur. Hal ini meningkatkan rasa percaya dan penghormatan guru terhadap kepala sekolah, sehingga menumbuhkan loyalitas dan komitmen tinggi terhadap pelaksanaan tugas.

2. Motivasi Inspiratif (Inspirational Motivation)

Kepala sekolah aktif memberikan arahan dan motivasi, baik melalui rapat rutin maupun komunikasi informal. Guru mengungkapkan bahwa kepala sekolah selalu menyampaikan visi dan tujuan sekolah secara jelas, memberikan energi positif, dan menekankan pentingnya kerja sama. Kepala sekolah juga memberikan penguatan berupa apresiasi kepada guru yang menunjukkan peningkatan kinerja, sehingga menciptakan suasana kerja yang saling mendukung. Penyampaian motivasi dilakukan secara konsisten sehingga guru merasa dihargai dan terdorong untuk meningkatkan kompetensi serta kinerja dalam proses pembelajaran.

3. Stimulasi Intelektual (Intellectual Stimulation)

Kepala sekolah mendorong guru untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi dalam pembelajaran. Guru diberikan kebebasan bereksperimen dalam penggunaan media pembelajaran, variasi metode mengajar, serta penerapan strategi yang sesuai kebutuhan peserta didik. Kepala sekolah memberikan umpan balik konstruktif atas perangkat pembelajaran guru dan mendorong mereka mengikuti pelatihan, seminar, serta kegiatan KKG. Pendekatan ini menciptakan budaya berpikir kritis dan problem-solving agar guru tidak hanya terpaku pada pola pembelajaran rutin, tetapi mampu meningkatkan kualitas pembelajaran secara berkelanjutan.

4. Perhatian Individual (Individualized Consideration)

Kepala sekolah memberikan perhatian personal kepada guru dengan memahami karakter, kebutuhan, serta tantangan masing-masing. Pendampingan dilakukan secara informal maupun formal, seperti konsultasi terkait kesulitan mengajar, perencanaan pembelajaran, hingga pengelolaan kelas. Guru menyatakan merasa dihargai karena kepala sekolah memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan sesuai kebutuhan perkembangan kompetensi mereka. Pola kepemimpinan ini mendorong guru merasa memiliki tempat untuk berkembang, sehingga meningkatkan motivasi dan kinerja mereka.

Faktor Pendukung dan Penghambat

Faktor pendukung dan penghambat dalam penerapan kepemimpinan transformasional kepala sekolah saling berkaitan dan memengaruhi efektivitas

peningkatan kinerja guru. Kedua faktor ini tidak dapat dipisahkan karena keduanya muncul dalam proses manajerial dan interaksi kepala sekolah dengan guru di lingkungan sekolah.

Faktor pendukung utamanya muncul dari kekuatan internal kepala sekolah serta kondisi lingkungan kerja yang memungkinkan terjadinya penerapan kepemimpinan transformasional secara optimal. Keteladanan kepala sekolah dalam kedisiplinan, komitmen, serta kehadiran sehari-hari menjadi modal penting yang mendorong guru mengikuti standar kerja yang tinggi. Keteladanan ini sekaligus memperkuat rasa hormat dan loyalitas guru kepada kepala sekolah. Hubungan kerja yang harmonis antara kepala sekolah dan guru menjadi elemen penting yang menciptakan iklim organisasi yang positif. Kepala sekolah mampu menghadirkan komunikasi interpersonal yang baik, termasuk kedekatan emosional yang membuat guru merasa dihargai. Kondisi emosional yang positif ini mendukung penerapan perhatian individual (*individualized consideration*), sehingga guru merasa nyaman menyampaikan kendala yang mereka hadapi. Dukungan lingkungan sekolah yang kolaboratif juga mempercepat proses inovasi dalam pembelajaran.

Di sisi lain, terdapat faktor penghambat yang muncul dari keterbatasan peran dan beban kerja kepala sekolah. Keterbatasan waktu supervisi akademik menjadi hambatan utama karena tugas administratif yang cukup padat sering kali membuat kepala sekolah tidak dapat melaksanakan pembinaan secara rutin. Hambatan ini memengaruhi penerapan stimulasi intelektual dan perhatian individual karena guru tidak selalu mendapatkan pendampingan yang memadai.

Komunikasi yang belum merata juga menjadi tantangan, terutama ketika informasi tidak tersampaikan secara langsung kepada seluruh guru. Hal ini menyebabkan beberapa guru memiliki persepsi berbeda terhadap kebijakan atau arahan kepala sekolah. Selain itu, perbedaan karakter guru—baik dari segi pengalaman, gaya kerja, maupun motivasi—menjadi faktor yang memengaruhi bagaimana guru merespons upaya pembinaan. Guru senior cenderung membutuhkan pendekatan berbeda dibanding guru junior, sehingga kepala sekolah perlu menyesuaikan strategi kepemimpinannya. Kedua faktor ini bekerja secara simultan. Faktor pendukung memperkuat penerapan empat komponen kepemimpinan transformasional, sedangkan faktor penghambat membatasi intensitas atau konsistensi pelaksanaannya. Misalnya, keteladanan dan hubungan emosional mendukung kepala sekolah dalam memberikan motivasi inspiratif, namun

keterbatasan waktu menghambat kemampuan kepala sekolah dalam melakukan supervisi akademik secara mendalam.

Secara keseluruhan, kepala sekolah mampu memanfaatkan faktor pendukung untuk meningkatkan kinerja guru, namun perlu strategi manajemen waktu dan komunikasi yang lebih efektif untuk meminimalkan faktor penghambat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan, semakin jelas bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah dasar. Penerapan empat komponen kepemimpinan transformasional tidak hanya berdampak pada perubahan perilaku kerja guru, tetapi juga memengaruhi pola pikir, motivasi, dan semangat guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Pengaruh ideal kepala sekolah menciptakan sosok pemimpin yang dihormati dan dijadikan teladan, sementara motivasi inspiratif yang diberikan mampu membangun optimisme dan komitmen guru terhadap pencapaian tujuan bersama sekolah. Stimulasi intelektual yang diterapkan kepala sekolah mendorong guru untuk lebih inovatif dan berani melakukan pembaruan metode pembelajaran, meskipun masih ada kebutuhan untuk memperkuat pembinaan agar kreativitas guru dapat berkembang secara maksimal. Perhatian individual yang diberikan kepala sekolah, seperti pendampingan personal dan komunikasi interpersonal, berkontribusi besar dalam meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan guru dalam bekerja. Secara keseluruhan, penerapan kepemimpinan transformasional terbukti mampu menciptakan lingkungan sekolah yang lebih positif, kolaboratif, dan kondusif bagi pengembangan profesional guru.

Meskipun demikian, penerapan kepemimpinan transformasional masih menghadapi sejumlah hambatan, terutama terkait keterbatasan waktu yang dimiliki kepala sekolah, komunikasi yang kadang tidak merata, serta karakter guru yang beragam. Hambatan tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan kepemimpinan tidak hanya bergantung pada kompetensi kepala sekolah, tetapi juga pada dukungan lingkungan, struktur organisasi, dan partisipasi aktif seluruh warga sekolah. Dengan memahami hubungan antara faktor pendukung dan penghambat, kepala sekolah dapat menyusun

strategi yang lebih tepat dalam menerapkan kepemimpinan transformasional secara berkelanjutan dan efektif.

Saran

Untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan transformasional dalam konteks sekolah dasar, kepala sekolah diharapkan mampu memperkuat pola komunikasi yang terbuka, langsung, dan menyeluruh kepada semua guru sehingga tidak ada hambatan dalam penyampaian informasi maupun pemahaman terhadap kebijakan sekolah. Pembinaan dan supervisi akademik perlu dirancang lebih terstruktur dengan memprioritaskan kebutuhan pengembangan profesional guru, bukan sekadar memenuhi tuntutan administratif.

Kepala sekolah perlu memperkuat pola komunikasi dua arah dengan seluruh guru agar tidak terjadi kesenjangan informasi dan perbedaan persepsi dalam menjalankan tugas. Supervisi akademik hendaknya tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga berorientasi pada pembinaan yang berkelanjutan. Guru diharapkan lebih proaktif dalam mengikuti kegiatan pengembangan profesional dan memanfaatkan kesempatan pembinaan yang diberikan. Selain itu, sekolah perlu menciptakan ekosistem kerja yang mendorong kolaborasi, inovasi, serta budaya saling mendukung sehingga penerapan kepemimpinan transformasional dapat berjalan lebih efektif dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Faruq, M. H., & Supriyanto, S. (2020). Kepemimpinan Transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu guru. *JDMPP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 5(1), 68–76.
- Azmiat, Marwan, & Siraj. (2025). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada Sekolah Dasar di Kabupaten Bireuen. *Studi, Program Administrasi, Magister Pascasarjana, Program Almuslim, Universitas*, 07(02), 8771–8780.
- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 315–338.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.

- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- Efendi, F., Sunaryo, H., & Harijanto, D. (2023). Efektivitas Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah melalui Komitmen Kerja terhadap Kinerja Guru Merdeka Belajar. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 11(2), 19–32. <https://doi.org/10.21831/jamp.v11i2.60605>
- Hallinger, P., & Murphy, J. (1985). Assessing the instructional management behavior of principals. *The Elementary School Journal*, 86(2), 217–247.
- Maris, I. S., Komariah, A., & Bakar, A. (2016). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah, kinerja guru dan mutu sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 13(2).
- Pianda, D. (2018). *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah* (Cetakan Pe). CV Jejak (Jejak Publisher).