

Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Rayula

Pascasarjana Studi Islam Universitas Islam Indragiri

rayula9189@gmail.com

Naskah Masuk	Direvis	Diterbitkan
01-06-2025	01-07-2025	01-08-2025

ABSTRACT

Transformational leadership of the principal is an important determinant in building a productive, innovative, and competitive school culture. Transformational leadership style and behavior not only encourages the improvement of teacher performance quality, but also creates a conducive learning environment for students. This article aims to examine in depth the characteristics, implementation, and influence of transformational leadership style and behavior in the context of principal leadership. The study uses a qualitative approach through literature studies from the latest academic books and scientific journals. The results of the study indicate that transformational leadership that focuses on inspiration, motivation, ideal influence, and individual consideration can significantly increase the effectiveness of school organizations.

Keywords: *transformational leadership, principal, leadership style, leader behavior*

ABSTRAK

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah merupakan determinan penting dalam membangun budaya sekolah yang produktif, inovatif, dan berdaya saing. Gaya dan perilaku kepemimpinan transformasional tidak hanya mendorong peningkatan kualitas kinerja guru, tetapi juga menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi peserta didik. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam tentang karakteristik, implementasi, serta pengaruh gaya dan perilaku kepemimpinan transformasional dalam konteks kepemimpinan kepala sekolah. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif melalui studi literatur dari buku-buku akademik dan jurnal ilmiah terkini. Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang berfokus pada inspirasi, motivasi, pengaruh ideal, dan pertimbangan individual mampu meningkatkan efektivitas organisasi sekolah secara signifikan.

Kata Kunci: kepemimpinan transformasional, kepala sekolah, gaya kepemimpinan, perilaku pemimpin

PENDAHULUAN

Undang-Undang sistem pendidikan nasional yang terbaru telah disahkan presiden pada 2017 Nomor 20 Tahun 2017 Undang-undang tentang sistem pendidikan nasional yang baru ini sarat dengan tuntutan yang cukup mendasar karena harus mampu menjamin pemerataan kesempatan pendidikan, peningkatan mutu serta relevansi dan efisiensi manajemen pendidikan untuk menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional serta global. Salah satu upaya yang segera dilakukan untuk memenuhi tuntutan tersebut adalah pembaruan pendidikan secara terencana, terarah dan berkesinambungan.¹ Maka seorang kepala sekolah yang profesional akan mengetahui kebutuhan dunia pendidikan serta kebutuhan sekolah secara spesifik, dengan demikian ia akan melakukan penyesuaian agar pendidikan dan sekolah mampu untuk berkembang dan maju, sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan zaman.²

Kepemimpinan atau leadership ialah yang berarti seni ataupun keterampilan seseorang dalam memanfaatkan hak kekuasaan sebagai perantara dalam mempengaruhi orang lain untuk dapat melaksanakan aktivitas tertentu yang diajarkan pada tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan juga merupakan salah satu sifat dari seorang pemimpin untuk dapat menjalankan tugas serta kewajiban dan juga tanggung jawabnya secara moral dan formal atas segala keseluruhan pelaksanaan wewenangnya terhadap orang yang dipimpinnya. Oleh sebab itu, setiap seorang pemimpin harus memiliki sifat manajerial skill yang sangat berpengaruh terhadap kekuasaan yang dimilikinya.³

Menurut Irham Fahmi Kepemimpinan merupakan ilmu yang mempelajari secara komperhensif tentang bagaimana mengarahkan, memengaruhi, dan mengawasi orang lain atau bawahan dalam melakukan suatu pekerjaan yang sesuai dengan perintah atau sesuatu hal yang sudah direncanakan sebelumnya. Seorang pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan, dan jiwa kepemimpinan seorang pemimpin tersebut tidak bisa di dapatkan secara instan tetapi melalui suatu proses yang cukup lama yang terbentuk dari waktu ke waktu sampai akhirnya membentuk dalam sebuah karakteristik. Dalam hal ini, seseorang yang memiliki jiwa kepemimpinan dalam usahanya yang gigih mampu membentuk lahirnya penegasan sikap kepemimpinan pada dirinya tersebut.⁴

Kepemimpinan transformasional dibangun dari dua kata, yaitu kepemimpinan (*Leadership*) dan transformasional (*Transformasional*). Kepemimpinan merupakan setiap tindakan yang dilakukan oleh seseorang untuk mengkoordinasikan, mengarahkan, dan mempengaruhi orang lain dalam

¹ Masnur Muslich, *KTSP: Pembelajaran Berbasis Kompetensi Dan Kontektual*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), H. 1

² Donni Juni Priansa, *Manajemen Supervisi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung: Alfabeta, 2014), H. 49

³ Amirudin, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru. Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, Vol 7 No. 2 (2017), H. 25

⁴ Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan Teori Dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2017).H. 15-16

memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Instilah transformasi berasal dari kata “*to transform*” yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda, misalnya mentransformasikan visi menjadi realita, atau mengubah sesuatu yang potensial menjadi aktual. Fungsi utamanya adalah berperan sebagai katalis perubahan, bukan sebagai pengontrol perubahan.⁵

Kepemimpinan Transformasional merupakan suatu gaya kepemimpinan atau suatu model kepemimpinan untuk meningkatkan sumberdaya manusia dengan dan hubungan efek pemimpin terhadap bawahan dapat diukur, dengan indikator adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin, berusaha untuk memotivasi pengikut untuk melakukan sesuatu yang lebih dan melakukannya melampaui harapan mereka sendiri.⁶ Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memiliki wawasan jauh kedepan dan berupaya memperbaiki dan mengembangkan organisasi bukan untuk saat ini tapi di masa datang juga. Pemimpin transformasional merupakan agen perubahan dan bertindak sebagai katalisator, yaitu memberi peran mengubah sistem ke arah yang lebih baik.⁷

Kemudian, Sarros dan Butchatsky menyebutkan bahwa: “Model kepemimpinan transformasional merupakan konsep kepemimpinan yang terbaik dalam menguraikan karakteristik pemimpin sehingga para pemimpin kita lebih berkerakyatan dan berkeadilan sosial”. Secara sederhana dapat dipahami bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang membawa organisasi pada tujuan baru yang lebih besar dan belum pernah dicapai sebelumnya dengan memberikan kekuatan mental dan keyakinan kepada para anggota organisasi agar bergerak secara sungguh-sungguh menuju tujuan bersama dengan mengesampingkan kepentingan para personalnya.⁸

Disamping itu seorang pemimpin yang menerapkan kepemimpinannya harus memiliki kharisma yang merupakan sikap yang tenang dan sabar dalam mengendalikan pikirannya, perkataan dan perbuatannya, karena semua apa yang dilakukan oleh seorang pemimpin akan menjadi sorotan bagi setiap bawahannya dan akan dicintai oleh bawahannya apabila suatu kepemimpinannya sesuai apa yang diucapkan dan pembuktiannya. Kemudian, Semakin kompleknya tuntutan tugas dan tanggung jawab kepala sekolah menuntut perilaku Kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja dan menginspirasi para pendidik dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap pendidik baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Perilaku kepala

⁵ Donni Juni Priansa, *Manajemen Supervisi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung: Alfabeta, 2014), H.230-231.

⁶ Arsyad, Safnil, N. F. N. Arono, Juni Syaputra, N. F. N. Susilawati, Refni Susanti, And N. F. N. Musarofah. Kepemimpinan Transformasional "Journal Internasional." *Linguistik Indonesia* 34, No. 2 (2016): 163-178. Juni 2020

⁷ Abd Kadim Masaong, *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intelligence*, (Bandung: Alfabeta, 2011), H. 164.

⁸ Siti Fatimah, *Manajemen Kepemimpinan Islam*, (Bandung: Alfabeta, 2015), H. 102.

sekolah yang positif dapat mendorong kelompok dalam mendorong kelompok dalam menggerakkan dan memotivasi individu untuk bekerja sama dalam kelompok dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi sekolah.⁹

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara komprehensif peran kepala sekolah dalam menerapkan kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan kinerja guru.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan *studi kepustakaan (library research)*, di mana sumber utama berasal dari literatur akademik berupa buku, artikel jurnal, dan laporan penelitian yang relevan dengan topik kepemimpinan transformasional. Pendekatan ini memungkinkan penulis untuk menganalisis konsep, teori, serta praktik kepemimpinan secara mendalam melalui sumber yang sudah terverifikasi keilmuannya. Teknik analisis data dilakukan secara deskriptif-kualitatif dengan menafsirkan isi dari sumber literatur dan menyusun sintesis berdasarkan tema dan kategori yang relevan (Zed, 2004; Sugiyono, 2019). Penelitian ini juga mengacu pada jurnal-jurnal ilmiah internasional seperti *School Effectiveness and School Improvement*, *Journal of Educational Administration*, dan *International Journal of Instruction* sebagai sumber utama dalam pembahasan kepemimpinan transformasional.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi dan mengarahkan individu atau kelompok dalam mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan mencakup proses sosial dimana seorang pemimpin memengaruhi perilaku dan sikap pengikutnya untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dalam konteks organisasi pendidikan, kepemimpinan sangat penting dalam menentukan keberhasilan dan kemajuan sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin memegang peranan kunci dalam memotivasi guru, siswa, dan staf untuk bekerja secara sinergis menuju visi dan misi sekolah. Menurut Northouse, kepemimpinan didefinisikan sebagai proses di mana seseorang mempengaruhi kelompok orang untuk mencapai tujuan bersama.¹⁰ Sementara itu,

⁹ Abd. Wahed, "Model Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Permasalahannya". *Jurnal Al-Ibrah*, Vol. 1 No. 1 (Juni 2016), H. 173.

¹⁰ Peter G. Northouse, *Leadership: Theory and Practice*, 7th ed. (Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2016), hlm. 6.

menurut Robbins, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain sehingga mereka bersedia melakukan apa yang diinginkan pemimpin.¹¹

James MacGregor Burns pertama kali memperkenalkan konsep kepemimpinan transformasional pada tahun 1978 sebagai sebuah proses di mana pemimpin dan pengikut saling meningkatkan dan memotivasi satu sama lain untuk mencapai hasil yang lebih baik dan nilai moral yang lebih tinggi.¹² Bernard Bass kemudian mengembangkan teori ini dengan menambahkan bahwa kepemimpinan transformasional melibatkan empat komponen utama: pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspiratif (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan pertimbangan individual (*individualized consideration*).¹³

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang bertujuan untuk mengubah dan memotivasi pengikut agar mencapai prestasi yang lebih tinggi melalui perubahan nilai, kebutuhan, dan prioritas. Gaya kepemimpinan ini berfokus pada pemberdayaan, inspirasi, dan pengembangan pengikut sehingga mereka tidak hanya mengikuti instruksi, tetapi juga berkomitmen secara emosional terhadap visi organisasi.

Dalam dunia pendidikan, kepemimpinan transformasional diaplikasikan oleh kepala sekolah yang tidak hanya mengelola administrasi sekolah, tetapi juga menginspirasi guru dan staf untuk berinovasi dan berkontribusi dalam peningkatan mutu pendidikan. Kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional mampu menciptakan iklim sekolah yang mendukung pembelajaran aktif dan pengembangan profesional berkelanjutan.

Kepemimpinan transformasional terdiri dari beberapa dimensi utama yang mencerminkan cara seorang pemimpin memengaruhi dan mengembangkan pengikutnya. Bernard M. Bass mengidentifikasi empat dimensi utama dalam kepemimpinan transformasional, yang dikenal sebagai “*The Four I’s*”: *Idealized Influence*, *Inspirational Motivation*, *Intellectual Stimulation*, dan *Individualized Consideration*. Ketika dimensi-dimensi ini diterapkan secara efektif, mereka dapat menciptakan perubahan positif yang mendalam dalam organisasi, termasuk institusi pendidikan.¹⁴

1. Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*). Dimensi ini mencerminkan sikap dan perilaku pemimpin yang menjadi teladan moral dan etika bagi pengikutnya. Pemimpin yang memiliki pengaruh ideal akan mendapatkan rasa hormat, kepercayaan, dan loyalitas dari bawahannya karena mereka menunjukkan integritas, konsistensi, dan keberanian dalam mengambil keputusan.

¹¹ Stephen P. Robbins, *Organizational Behavior*, 14th ed. (Boston: Pearson, 2013), hlm. 362.

¹² James MacGregor Burns, *Leadership* (New York: Harper & Row, 1978), hlm. 20.

¹³ Bernard M. Bass dan Ronald E. Riggio, *Transformational Leadership*, 2nd ed. (New York: Psychology Press, 2006), hlm. 4-6.

¹⁴ Bernard M. Bass dan Ronald E. Riggio, *Transformational Leadership*, 2nd ed. (New York: Psychology Press, 2006), hlm. 5.

Dalam konteks sekolah, kepala sekolah yang memiliki pengaruh ideal akan memotivasi guru dan siswa melalui tindakan nyata yang mencerminkan nilai-nilai luhur pendidikan.¹⁵

2. Motivasi Inspiratif (*Inspirational Motivation*). Pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk mengkomunikasikan visi yang menarik, membangun optimisme, serta memberikan semangat kepada para pengikutnya. Kepala sekolah dengan motivasi inspiratif akan mampu menyatukan seluruh warga sekolah dalam mencapai tujuan bersama, menciptakan semangat kolektif, dan memberikan makna dalam setiap kegiatan pembelajaran.¹⁶
3. Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*). Pemimpin transformasional mendorong pengikut untuk berpikir kreatif dan inovatif, serta menantang asumsi lama tanpa rasa takut. Kepala sekolah yang menerapkan dimensi ini akan mendorong guru dan siswa untuk mencoba pendekatan baru, berani mengambil risiko yang terukur, dan berpartisipasi aktif dalam pemecahan masalah serta pengambilan keputusan di lingkungan sekolah.¹⁷
4. Pertimbangan Individual (*Individualized Consideration*). Dimensi ini merujuk pada perhatian personal yang diberikan pemimpin kepada setiap individu dalam organisasi. Kepala sekolah yang memiliki pertimbangan individual akan memperhatikan kebutuhan, potensi, dan perkembangan pribadi guru serta staf. Ia akan memberikan umpan balik konstruktif, mentoring, dan dukungan emosional sesuai dengan kebutuhan masing-masing individu.¹⁸

Bass dan Riggio menyatakan bahwa keberhasilan kepemimpinan transformasional sangat tergantung pada sejauh mana pemimpin mampu menerapkan keempat dimensi tersebut secara seimbang dan konsisten. Penerapan dimensi ini dalam konteks sekolah dapat menciptakan budaya kerja yang kolaboratif, kreatif, dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan.⁶

Sebagai pemimpin utama di sekolah, kepala sekolah memiliki peran strategis dalam menerapkan kepemimpinan transformasional. Peran utama tersebut meliputi:

1. Menyusun dan Mengkomunikasikan Visi Sekolah: Kepala sekolah berperan sebagai visioner yang merumuskan visi dan misi sekolah serta mengkomunikasikannya kepada seluruh warga sekolah untuk menciptakan kesepahaman dan arah yang jelas.
2. Mengembangkan Budaya Belajar Positif: Kepala sekolah berusaha membangun lingkungan sekolah yang kondusif bagi pembelajaran dan pengembangan profesional guru serta motivasi siswa.

¹⁵ Ibid., hlm. 6.

¹⁶ Leithwood, Kenneth, et al., *Leading in a Culture of Change* (San Francisco: Jossey-Bass, 2003), hlm. 47.

¹⁷ Northouse, Peter G., *Leadership: Theory and Practice*, 7th ed. (Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2016), hlm. 169.

¹⁸ Bass, *Transformational Leadership*, hlm. 8.

3. Memberikan Inspirasi dan Motivasi: Kepala sekolah harus mampu memotivasi guru dan staf untuk berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran dan pengembangan sekolah secara berkelanjutan.
4. Mengelola Perubahan: Kepala sekolah sebagai agen perubahan harus mampu mengelola dinamika organisasi, mengatasi resistensi, dan mendorong inovasi di sekolah.
5. Mendukung Pengembangan Individu: Kepala sekolah memberikan perhatian khusus terhadap kebutuhan perkembangan profesional guru serta menyediakan kesempatan pelatihan dan pembinaan.¹⁹

Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam Konteks Sekolah

Gaya kepemimpinan transformasional dalam konteks sekolah merupakan pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada upaya menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan seluruh warga sekolah agar mampu melakukan perubahan positif demi tercapainya visi dan misi pendidikan. Dalam lingkungan sekolah, gaya kepemimpinan ini tidak hanya menekankan pada pencapaian target akademik, tetapi juga pembangunan karakter, kolaborasi, dan inovasi berkelanjutan. Kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional akan memperlihatkan karakteristik sebagai berikut: memiliki visi yang jelas dan mampu menginspirasi orang lain; mendorong partisipasi aktif guru dan siswa; menumbuhkan iklim kerja yang mendukung kolaborasi; serta memfasilitasi pengembangan profesional guru secara berkelanjutan.²⁰

Leithwood dan Jantzi mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional dalam pendidikan mampu meningkatkan efektivitas sekolah melalui tiga hal utama: (1) pengembangan visi dan misi sekolah, (2) pemberdayaan guru dan staf, serta (3) penguatan budaya sekolah yang kondusif untuk belajar.²¹ Dengan mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional, kepala sekolah tidak hanya menjadi manajer administratif, tetapi juga menjadi pemimpin pembelajaran (instructional leader) yang fokus pada pengembangan kualitas guru, peningkatan hasil belajar siswa, serta kesejahteraan seluruh warga sekolah.²²

Gaya kepemimpinan transformasional sangat relevan diterapkan di sekolah-sekolah masa kini, terutama dalam menghadapi tantangan kompleks seperti perubahan kurikulum, digitalisasi pendidikan, dan kebutuhan untuk membangun karakter siswa. Oleh karena itu, pengembangan

¹⁹ Yukl, Gary, *Leadership in Organizations*, 8th ed. (Boston: Pearson, 2013), hlm. 321.

²⁰ Bass, Bernard M., dan Ronald E. Riggio. *Transformational Leadership*. 2nd ed. New York: Psychology Press, 2006, hlm. 8.

²¹ Leithwood, Kenneth, dan Doris Jantzi. "Transformational School Leadership for Large-Scale Reform: Effects on Students, Teachers, and Their Classroom Practices." *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), 2006, hlm. 201–227.

²² Hallinger, Philip. "Leadership for Learning: Lessons from 40 Years of Empirical Research." *Journal of Educational Administration*, 49(2), 2011, hlm. 125–142.

gaya kepemimpinan ini menjadi salah satu strategi utama dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di tingkat satuan pendidikan.

Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Kepemimpinan transformasional dalam konteks sekolah tidak hanya bersifat konseptual, tetapi juga harus diwujudkan dalam tindakan nyata yang berdampak pada seluruh elemen sekolah. Kepala sekolah sebagai aktor utama dalam proses transformasi pendidikan bertugas membangun budaya sekolah yang sehat, memotivasi guru dan siswa, serta mendorong terciptanya inovasi yang berkelanjutan.²³

Implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat diwujudkan melalui beberapa strategi dan pendekatan:

1. Membangun Visi dan Misi Bersama. Salah satu karakteristik utama dari kepemimpinan transformasional adalah kemampuan pemimpin dalam membentuk dan mengomunikasikan visi yang kuat dan inspiratif. Kepala sekolah harus menyusun visi yang tidak hanya menggambarkan arah masa depan sekolah, tetapi juga mampu memotivasi seluruh warga sekolah untuk berkontribusi secara aktif.²⁴ Visi tersebut kemudian dijabarkan ke dalam misi yang operasional dan strategi pencapaian yang konkret, yang dibahas bersama dalam forum musyawarah guru dan komite sekolah. Dengan melibatkan partisipasi kolektif, kepala sekolah memperkuat rasa memiliki (*sense of ownership*) di kalangan staf.
2. Memberdayakan Guru dan Tenaga Kependidikan. Dalam kerangka kepemimpinan transformasional, kepala sekolah tidak hanya mengelola sumber daya manusia tetapi juga memberdayakan mereka secara penuh. Hal ini dilakukan dengan memberikan pelatihan, kesempatan pengembangan profesional, dan pendelegasian tanggung jawab.²⁵ Guru didorong untuk terlibat dalam pengambilan keputusan, khususnya terkait inovasi pembelajaran. Selain itu, kepala sekolah juga perlu membina hubungan yang personal dan memberi perhatian terhadap kebutuhan individu guru dan staf.
3. Mendorong Inovasi dan Pembelajaran Kolaboratif. Kepala sekolah transformasional akan menciptakan ruang dan iklim yang mendukung inovasi pedagogis. Mereka mendorong guru untuk melakukan eksperimen pembelajaran, menggunakan teknologi pendidikan,

²³ Kenneth Leithwood & Doris Jantzi, "Transformational Leadership," *School Effectiveness and School Improvement*, 12(4), 2001, hlm. 449.

²⁴ Peter G. Northouse, *Leadership: Theory and Practice*, 7th ed. (Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2016), hlm. 171.

²⁵ Hallinger, Philip. "Instructional Leadership and the School Principal," *Leadership and Policy in Schools*, 1(1), 2002, hlm. 33.

serta melakukan refleksi dan evaluasi secara berkala. Pembelajaran kolaboratif, baik antar guru maupun antar siswa, menjadi strategi yang difasilitasi kepala sekolah melalui program seperti lesson study, peer teaching, dan komunitas belajar.

4. Menumbuhkan Iklim Sekolah yang Positif. Pemimpin transformasional juga membangun iklim sekolah yang aman, inklusif, dan mendukung kesejahteraan emosional semua warga sekolah. Kepala sekolah menunjukkan teladan dalam etika, kejujuran, dan empati, sehingga mampu membentuk iklim psikologis yang positif dan kondusif untuk belajar. Mereka juga menegakkan disiplin dengan pendekatan humanis dan korektif, bukan semata-mata represif, agar siswa belajar dari kesalahan dalam suasana penuh dukungan.
5. Monitoring dan Evaluasi yang Reflektif. Implementasi kepemimpinan transformasional memerlukan siklus evaluasi berkelanjutan. Kepala sekolah yang transformatif tidak hanya mengandalkan evaluasi administratif, tetapi juga menggunakan refleksi dan feedback dari guru, siswa, dan orang tua untuk perbaikan berkelanjutan.²⁶ Instrumen seperti survey kepuasan, rapor mutu sekolah, dan wawancara reflektif menjadi alat penting dalam menjaga akuntabilitas dan memperbaiki strategi kepemimpinan secara responsif terhadap dinamika sekolah.

Kepala sekolah sebagai pemimpin transformasional memegang peranan penting dalam peningkatan mutu pendidikan, khususnya dalam aspek kinerja guru dan prestasi siswa. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, memotivasi guru untuk berkembang, serta membentuk iklim belajar yang kondusif bagi siswa. Strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam kerangka transformasional mencerminkan orientasi pada perubahan, inovasi, dan pemberdayaan seluruh komponen sekolah.

1. Menyediakan Program Pengembangan Profesional bagi Guru. Salah satu strategi penting adalah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti pelatihan, workshop, dan program peningkatan kompetensi lainnya. Kepala sekolah berperan sebagai fasilitator dalam menyediakan akses terhadap sumber daya pelatihan, baik internal maupun eksternal. Selain itu, kepala sekolah juga dapat menyelenggarakan pelatihan berbasis kebutuhan yang relevan dengan kondisi sekolah dan tantangan pembelajaran, seperti pelatihan literasi digital, pembelajaran diferensiasi, atau asesmen berbasis proyek.

1. ²⁶ Hallinger, Philip & Heck, Ronald H. "Collaborative Leadership and Student Outcomes," *School Leadership & Management*, 30(5), 2010, hlm. 454.

2. Mendorong Kepemimpinan Guru dan Kolaborasi Profesional. Kepala sekolah transformasional mendorong guru untuk mengambil peran kepemimpinan dalam lingkup komunitas profesional. Hal ini bisa diwujudkan melalui pembentukan tim pengembang kurikulum, kelompok kerja guru, atau komunitas belajar. Guru diberikan kepercayaan untuk mengelola program, menyampaikan inovasi, dan berbagi praktik baik. Kolaborasi antarguru menciptakan budaya belajar kolektif yang mendukung peningkatan mutu pembelajaran.
3. Penguatan Supervisi Akademik yang Konstruktif. Supervisi bukan sekadar alat kontrol, tetapi menjadi sarana pembinaan dan refleksi. Kepala sekolah harus menjalankan supervisi akademik secara terencana, dialogis, dan berbasis data. Dengan memberikan umpan balik yang bersifat membangun, kepala sekolah dapat membantu guru mengidentifikasi kekuatan dan area yang perlu ditingkatkan dalam proses pembelajaran.
4. Pemberian Apresiasi dan Motivasi. Kinerja guru dan siswa sangat dipengaruhi oleh faktor motivasi. Kepala sekolah perlu memberikan penghargaan atas prestasi dan dedikasi guru maupun siswa, baik secara simbolik (sertifikat, ucapan) maupun insentif konkret. Pemberian penghargaan yang adil dan terbuka akan mendorong budaya kerja yang kompetitif dan produktif. Siswa yang berprestasi maupun menunjukkan perkembangan positif juga perlu diapresiasi secara rutin agar tumbuh motivasi intrinsik dalam belajar.
5. Meningkatkan Keterlibatan Orang Tua dan Komunitas. Strategi peningkatan kinerja juga melibatkan sinergi antara sekolah dengan orang tua dan masyarakat. Kepala sekolah dapat menjalin kemitraan dengan berbagai pihak, seperti komite sekolah, dunia usaha, dan tokoh masyarakat untuk mendukung kegiatan pendidikan. Melalui keterlibatan aktif orang tua dalam pendidikan anak, siswa cenderung memiliki dorongan belajar yang lebih kuat dan menunjukkan hasil belajar yang lebih baik.
6. Membangun Iklim Sekolah yang Nyaman dan Inklusif. Iklim sekolah yang positif adalah fondasi penting bagi tumbuhnya motivasi siswa dan produktivitas guru. Kepala sekolah harus menciptakan lingkungan yang bebas dari diskriminasi, kekerasan, dan tekanan psikologis. Iklim positif dibangun melalui komunikasi yang terbuka, aturan yang adil, serta interaksi yang menghargai perbedaan.

KESIMPULAN

. Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang tidak hanya mengarahkan bawahan untuk mencapai tujuan, tetapi juga memotivasi, menginspirasi, dan mengembangkan potensi individu dalam organisasi. Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah

sebagai pemimpin transformasional memiliki peran strategis dalam membentuk visi bersama, memberdayakan guru, serta menciptakan iklim sekolah yang positif dan inovatif. Dimensi utama kepemimpinan transformasional pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual memberikan kerangka kerja efektif untuk membawa perubahan signifikan di lingkungan sekolah. Kepala sekolah yang menerapkan gaya ini terbukti mampu meningkatkan kinerja guru, mendorong partisipasi siswa, serta meningkatkan mutu pembelajaran secara menyeluruh. Namun, penerapan kepemimpinan transformasional tidak terlepas dari tantangan, seperti resistensi terhadap perubahan, keterbatasan sumber daya, hingga tuntutan administratif yang tinggi. Meskipun demikian, dengan strategi yang tepat serta komitmen kepemimpinan yang kuat, hambatan-hambatan tersebut dapat diatasi untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2004). *Multifactor leadership questionnaire manual*. Mind Garden.
- Abd. Wahed, "Model Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Permasalahannya". *Jurnal Al-Ibrah*, Vol. 1 No. 1 (Juni 2016)
- Amirudin, Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru. *Al-Idarah : Jurnal Kependidikan Islam*, Vol 7 No. 2 (2017),
- Arsyad, Safnil, N. F. N. Arono, Juni Syaputra, N. F. N. Susilawati, Refni Susanti, And N. F. N. Musarofah. Kepemimpin Transformasional "*Journal Internasional. Linguistik Indonesia* 34, No. 2 (2016):
- Abd Kadim Masaong, *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intelligence*, (Bandung: Alfabeta, 2011),
- 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.
- Donni Juni Priansa, *Manajemen Supervisi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung: Alfabeta, 2014),
- Fullan, M. (2001). *Leading in a culture of change*. Jossey-Bass.
- Hallinger, P. (2011). Leadership for learning: Lessons from 40 years of empirical research. *Journal of Educational Administration*, 49(2), 125–142.
<https://doi.org/10.1108/09578231111116699>
- Irjus Indrawan, (2020). *Filsafat multikultural*. Pena Persada.

- Irjus Indrawan, Muntholib, & Armida. (2021). Reward system management on the organizational culture of state university in Riau Province. *European Journal of Humanities and Educational Advancements*, 2(7), 1–12. <https://scholarzest.com/index.php/ejhea/article/view/1028>
- Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan Teori Dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2017).
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2006). Transformational school leadership for large-scale reform: Effects on students, teachers, and their classroom practices. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), 201–227. <https://doi.org/10.1080/09243450600565829>
- Masnur Muslich, *KTSP: Pembelajaran Berbasis Kompetensi Dan Konstektual*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2017),
- Northouse, P. G. (2019). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). Sage Publications.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Sergiovanni, T. J. (1992). *Moral leadership: Getting to the heart of school improvement*. Jossey-Bass.
- Siti Fatimah, *Manajemen Kepemimpinan Islam*, (Bandung: Alfabeta, 2015),
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suyatno, S. (2021). The principal's transformational leadership and teacher motivation: A path analysis study in Indonesian schools. *International Journal of Instruction*, 14(2), 309–326. <https://doi.org/10.29333/iji.2021.14218a>
- Tichy, N. M., & Devanna, M. A. (1986). *The transformational leader*. John Wiley & Sons.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson.