

Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Cira Nussy Palembang¹, Hotmaulina Sihotang²

^{1,2}Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Universitas Kristen Indonesia

Email : cirapalembangan5@gmail.com, hotmaulinasihotang@uki.ac.id.

Abstrak

Kapasitas kepala sekolah dalam kepemimpinan transformasional sangat penting untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja guru di kelas. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki secara mendalam bagaimana kepemimpinan transformatif administrator sekolah dapat meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini menggunakan metodologi tinjauan literatur atau penelitian kepustakaan, dengan melihat berbagai sumber, antara lain buku, makalah, jurnal, dan dokumen lain yang berkaitan dengan topik pembahasan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, yang melibatkan pemberdayaan pendidik, mendorong mereka untuk mencapai tingkatan baru, dan memberikan visi yang jelas, secara signifikan meningkatkan motivasi dan komitmen instruktur. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan ini, kepala sekolah dapat menumbuhkan tempat kerja yang inspiratif dimana para pendidik merasa dihargai dan termotivasi. Temuan ini memberikan kontribusi pada pemahaman kita tentang bagaimana kepemimpinan transformasional dapat menjadi katalisator untuk peningkatan kinerja guru. Implikasi praktis dari penelitian ini dapat digunakan oleh para pemimpin pendidikan dan pengambil kebijakan untuk mengembangkan strategi kepemimpinan yang mendukung pertumbuhan profesional dan kesejahteraan guru yang pada gilirannya akan memberi dampak positif pada mutu pendidikan secara keseluruhan. Selain itu penelitian ini juga memberi dasar bagi penelitian lebih lanjut dalam menggali aspek-aspek spesifik dari kepemimpinan transformasional yang dapat lebih memperdalam pemahaman kita tentang dinamika hubungan antara kepala sekolah dan guru dalam konteks pendidikan yang terus berubah.

Kata kunci : *Kepemimpinan transformasional, Kinerja guru.*

Abstract

Capacity head school in leadership transformational very important For motivating And increase teacher performance in the classroom . Objective from study This is For investigate in a way deep How leadership transformative school administrator can increase teacher performance . Study This use methodology review literature or study bibliography , with see various sources , including books , papers , journals , and _ other related documents with topic discussion . Findings study This show that leadership

transformational , involving empowerment educator , encourage they For reach level new , and give clear vision , in fact significant increase motivation And commitment instructor . With apply style leadership here , chief school can grow place inspiring work _ Where para educator feel valued And motivated. Findings This give contribution on understanding We about How leadership transformational can become catalyst For enhancement teacher performance . Implications practical from study This can used by para leader education And taker policy For develop strategy supportive leadership _ growth professional And welfare of existing teachers turn will give impact positive on quality education in a way whole . Besides That study This Also give base for study more carry on in dig aspects Specific from leadership transformational that can be more deepen understanding We about dynamics connection between head school and inner teacher context continuing education _ changed .

Keywords : *_ Leadership transformational , teacher performance .*

Pendahuluan

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah memainkan peran penting dalam meningkatkan efektivitas guru. Pendekatan kepemimpinan ini menggabungkan unsur emosional dan motivasi selain pendekatan berorientasi tujuan dan berorientasi tugas untuk menumbuhkan lingkungan belajar yang positif. Sebagai pemimpin transformasional dalam lingkungan pendidikan, prinsip ini dapat meningkatkan hasil pembelajaran siswa, kerja tim, dan budaya sekolah secara signifikan.

“Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang berorientasi pada perubahan dengan memberikan inspirasi kepada anggota organisasi untuk berjuang mencapai visi yang telah ditetapkan,” seperti yang diungkapkan oleh Muhammad Taufik (2019). Sebuah organisasi dapat dipandu menuju produktivitas dan efektivitas dengan menunjukkan perilaku kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional menginspirasi pengikutnya untuk berupaya lebih keras, meningkatkan kepuasan kerja, mencapai kinerja di atas rata-rata, dan mendorong inovasi dan kreativitas di dalam perusahaan. Membangun ikatan interpersonal yang kuat antara staf pengajar dan kepala sekolah merupakan aspek lain dari kepemimpinan transformatif. Fahma Nurfadilla (2020) menyatakan “Dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, salah satunya adalah kepemimpinan, dimana kepemimpinan dalam kesimpulannya mengartikan kepemimpinan sebagai suatu proses mempengaruhi, mengarahkan dan mengkoordinasikan seluruh kegiatan organisasi atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi dan kelompok. ”. Kepala sekolah sebagai pemimpin transformasional harus mampu mendengarkan , memahami, dan merespon kebutuhan individu guru. Melalui komunikasi yang terbuka dan mendalam, kepala sekolah dapat membangun kepercayaan dan meningkatkan motivasi guru untuk bekerja dengan penuh dedikasi. Dengan menciptakan hubungan yang positif dan saling mendukung, kepemimpinan transformasional dapat membentuk tim guru yang kuat . Menurut Muhammad Hamzah Al Faruq Supriyanto (2020), gaya kepemimpinan transformasional seorang kepala sekolah dapat diartikan sebagai cara dia membujuk bawahannya—

orang tua siswa, guru, siswa, dan staf administrasi—untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sudut pandang ini memperjelas bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah gaya kepemimpinan yang mengedepankan kerja sama dan partisipasi maksimal dari semua pihak yang terlibat di sekolah, termasuk orang tua, guru, siswa, dan staf lainnya. Untuk mewujudkan visi, berkolaborasi tanpa menggunakan kekerasan, dan berupaya menuju perubahan yang lebih baik di sekolah atau lembaga pendidikan

Kelangsungan hidup lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh peran kepemimpinan kepala sekolah.. Gaya kepemimpinan yang diadopsi juga memiliki dampak signifikan terhadap perkembangan sekolah tersebut. Kepala sekolah yang mampu mengimplementasikan konsep kepemimpinan transformasional secara menyeluruh dapat memperbaiki mutu sekolah dan membuka jalan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Aspek-aspek kepemimpinan transformasional yang diperhatikan oleh kepala sekolah dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan. Terdapat empat komponen utama yang dikenal dengan istilah 4I, yang telah didefinisikan oleh Azrial Rizky Al Ubaid's Syunu Trihantoyo (2022). Pengaruh ideal, dorongan inspirasional, rangsangan intelektual, dan pertimbangan individu adalah beberapa di antaranya..Pengaruh ideal adalah keyakinan bahwa seorang pengelola sekolah adalah sosok sempurna yang dapat menjadi inspirasi bagi para pendidik dan staf dalam melaksanakan maksud dan tujuan lembaga pendidikan. Motivasi inspiratif mengacu pada kemampuan kepala sekolah untuk memberikan dukungan yang memotivasi semua pendidik untuk mencapai tujuan pembelajaran. Stimulasi intelektual mengacu pada bagaimana administrator sekolah dapat membantu guru dan staf memunculkan ide-ide inovatif untuk menumbuhkan pemikiran kritis dan keterampilan pemecahan masalah guna meningkatkan arah lembaga pendidikan. pertimbangan khusus adalah ketika seorang kepala sekolah menunjukkan kepedulian terhadap bawahannya dengan memberikan perhatian khusus kepada setiap instruktur dan karyawan.

Kualitas pendidikan tak bisa dipisahkan dari kinerja para pendidik. Guru tidak hanya menjadi pengajar, melainkan juga pilar utama dalam membentuk kesuksesan siswa dan keberhasilan sistem pendidikan secara keseluruhan. Kinerja diartikan sebagai prestasi, prestasi yang ditunjukkan, atau kemampuan kerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia. Disebut juga prestasi kerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia. Kinerja guru proses belajar mengajar dapat dilakukan secara efektif oleh para profesional tanpa kekakuan. Guru yang efektif menunjukkan kemahiran dalam kualitas, kuantitas, dan manajemen waktu.kerja dan kolaborasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan embaga atau asosiasi pendidikan. Sikap kerja tersebut diantaranya adalah kinerja guru.yang harus dihasilkan sekolah agar pendidik dapat mempraktikkan pengajaran moral tinggi, berperilaku baik, bersemangat, berkomitmen, dan menghormati pekerjaannya. Menurut sri kurniawati(2023) Kinerja guru yang efektif dimungkinkan jika adanya pemimpin mampu menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional, yang meliputi mengubah energi dari sumber daya; keduanya.

Tanggung jawab utama seorang guru adalah membimbing, mendampingi, dan mengarahkan siswa menuju kedewasaan. Sebagai seseorang yang mengemban

amanah dan tanggung jawab untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan membimbing peserta didik guna memimpin perkembangannya menuju kematangan mental-rohani dan jasmani-biologis, hal ini sejalan dengan pendapat Tri Ulfa & Ardika Adiputra Ramadhansyah (2023) bahwa kinerja guru menyangkut seluruh aktivitas yang ditunjukkan oleh staf pengajar (Yamin, Martinis, dkk, 2010). Peran guru dalam membentuk masa depan generasi menjadi landasan utama dalam dunia pendidikan, dan peningkatan kinerja memiliki dampak yang mendalam terhadap perkembangan siswa. Kinerja seorang guru bukan sekedar mengajar, namun juga merupakan kunci keberhasilan dalam membentuk pola pikir, karakter, dan pengetahuan siswa. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru menjadi penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Kinerja guru menjadi fondasi dari sebuah pendidikan yang berkualitas.

Menurut Amini dkk. (2021), guru dianggap berkinerja baik di kelas jika memiliki kompetensi berikut: 1) kemampuan mendekati dan melihat permasalahan pendidikan dari perspektif masyarakat global; 2) kemampuan bekerja sama dan bertanggung jawab dengan orang lain sesuai dengan peran dan tugasnya dalam masyarakat; 3) kemampuan berpikir kritis dan metodis; dan 4) keinginan untuk selalu meningkatkan kemampuan intelektual sesuai dengan tuntutan zaman yang selalu berubah. Semua ini dilakukan untuk membantu siswa mencapai tujuan pembelajaran mereka dan menerima pendidikan yang berkualitas tinggi dan efisien. Guru harus mengembangkan diri dengan baik agar dapat memiliki kompetensi tersebut.

Efektivitas dan kinerja pemimpin dan bawahan dipengaruhi secara positif oleh kepemimpinan transformasional (Muhammad Taufik BK.2019). Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan taraf pendidikan, diperlukan kajian ilmiah mengenai hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja guru. Sebagai pemimpin transformasional, kepala sekolah harus mampu melihat peluang terkait perubahan. Buat rencana implementasi dan dorong pendidik untuk menerima dan menyesuaikan diri dengan perubahan ini.. Dengan cara ini, kepemimpinan transformasional tidak hanya menjadikan sekolah tangguh terhadap perubahan: tetapi juga memanfaatkannya sebagai peluang untuk peningkatan yang berkelanjutan. Dalam konteks globalisasi dan perkembangan teknologi, Intan Silvana Maris dkk (2019) menyebutkan tujuh ciri kepala sekolah yang berhasil menerapkan kepemimpinan transformasional: (1) memandang dirinya sebagai agen perubahan (renewal); (2) berani; (3) memiliki keyakinan terhadap orang lain; (4) bertindak berdasarkan seperangkat nilai (bukan berdasarkan kepentingan sendiri, kepentingan teman, atau kedua-duanya); (5) selalu meningkatkan keterampilannya; (6) mampu menangani situasi yang kompleks, tidak jelas, dan tidak pasti; dan (7) mempunyai visi masa depan atau visioner. Melakukan transformasi merupakan salah satu tugas kepemimpinan transformasional. Komunikasi yang efektif merupakan prasyarat kepemimpinan transformasional, khususnya bagi kepala sekolah.

kepemimpinan transformasional juga dapat membantu guru mengatasi tantangan baru yang muncul dalam pembelajaran. Kepala sekolah sebagai pemimpin transformasional harus memimpin inisiatif teknologi pendidikan, memberikan pelatihan yang diperlukan, dan mengintegrasikan teknologi kedalam pengajaran sehingga guru dapat memanfaatkannya dengan efektif. Dengan memahami perkembangan terkini

dalam pendidikan dan teknologi , kepemimpinan transformasional membantu guru agar tetap relevan dan kompeten dalam menghadapi tuntutan masa kini.

Metode

Metode penulisan artikel ini melibatkan proses yang disebut studi literatur atau penelitian kepustakaan, yang melibatkan penelusuran berbagai sumber, termasuk buku, jurnal, artikel, dan dokumen lain yang berkaitan dengan subjek yang sedang dibahas. Analisis data dilakukan secara bertahap, yang meliputi: Awalnya bahan kajian artikel yang terkumpul akan dikategorikan berdasarkan rumusan masalah yang telah diidentifikasi. Kedua, dilakukan analisis kelompok terhadap bahan kajian artikel. Ketiga, tahap selanjutnya adalah membuat kesimpulan berdasarkan hasil interpretasi dan penilaian data. Penelitian ini tidak mengharuskan peneliti untuk berkunjung ke lapangan guna mengumpulkan data karena berdasarkan tinjauan pustaka. Menurut Karwanto (2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tinjauan literatur yang mendalam tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah secara jelas mengidentifikasi hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan transformasional dan peningkatan kinerja para guru, dengan menguraikan temuan-temuan kunci dari berbagai sumber seperti buku, makalah, jurnal, dan dokumen terkait lainnya.

Pemimpin dicirikan sebagai seseorang yang mengawasi perilaku sosial dengan cara mengatur, mengarahkan, atau mengawasi usaha orang lain atau berdasarkan gengsi, kekuasaan, atau kedudukan, menurut temuan penggalian Ulil Multazam (2018). Seorang pemimpin, dalam arti sempit, adalah seseorang yang mengarahkan dan memimpin dengan bantuan kemampuan persuasifnya dan kemauan diterima olehnya. Efektivitas para bawahan sebagian besar ditentukan oleh efektivitas kepemimpinan seorang pemimpin, sehingga kepemimpinan adalah seni seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Bass (2006), seorang pemimpin menunjukkan kepemimpinan transformasional ketika dia memperluas dan menarik minat anggota timnya dan meningkatkan kesadaran dan penerimaan mereka terhadap tujuan dan misi organisasi. O'Leary mengklaim bahwa kepemimpinan transformasional, di sisi lain, bertujuan untuk mendorong setiap anggota tim dan individu melampaui status quo. Seseorang yang memiliki kemampuan mempengaruhi perubahan baik dalam organisasi maupun anggota tim dikenal sebagai pemimpin transformasional. Ia mengklaim kepemimpinan transformasional merupakan alat yang dapat diterapkan ketika kinerja perlu ditingkatkan. Hasil dari penelitian Renita Silvia Rahayu (2018), Penelitian ini menyimpulkan sebagai berikut: (1) ciri-ciri penerapan kepemimpinan transformasional Kepala SDN Eksperimen 1 Malang: (a) pengaruh ideal, yaitu kepala sekolah berperan sebagai teladan positif dan membangkitkan kebanggaan masyarakat; (b) motivasi

inspirasi, yang mengharuskan kepala sekolah terlibat dalam kegiatan sekolah dan menginspirasi kepercayaan, antusiasme, dan perhatian masyarakat. (d) stimulasi intelektual (*intellectual activation*), yaitu kepala sekolah mengawasi kunjungan kelas, melibatkan guru dan staf dalam pelatihan, dan secara konsisten meminta bahan ajar. (c) pertimbangan intelektual (*individualisasi pertimbangan*), yaitu kepala sekolah yang memberikan harga diri kepada guru yang kreatif dan kesempatan kepada warga sekolah untuk memecahkan masalahnya sendiri 2) Unsur pendukung kepemimpinan transformasional yang berasal dari sumber internal dan eksternal, antara lain: (a) orang tua siswa, masyarakat, Dinas Pendidikan, forum kelas, dan puskesmas; (b) faktor eksternal berasal dari sumber di luar sekolah. (3) Kurangnya kedisiplinan orang tua pada saat mengantar dan menjemput siswa, adanya guru yang datang terlambat ke sekolah, dan tidak adanya RPP menjadi kendala dan solusinya. Kepala sekolah menindaklanjuti dengan petunjuk mengenai kesiapan mengajar, sehingga mereka harus terlebih dahulu memastikan bahwa orang tua mengetahui jadwal tersebut dan menyarankan mereka untuk mengantar dan menjemput anaknya sesuai dengan jadwal tersebut.

Temuan penelitian Asep Ahmad Rifa'i (2020) tercantum di bawah ini. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi secara positif oleh kepemimpinan transformasional dan budaya kerja kepala sekolah. Artinya, kinerja guru akan meningkat sebanding dengan efektivitas kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya ramah kerja di sekolah.

Kajian Muhammad Taufik B.K. (2019). Ketiga teori yang dikemukakan dalam penelitian ini diterima, sesuai dengan hasil pengujian hipotesis. Berikut beberapa kemungkinan rumusan kesimpulan penelitian: 1. Secara umum gambaran kepala sekolah SDN 1 Nagri Kidul tentang kepemimpinan transformasional masuk dalam kategori tinggi/baik. Empat dimensi pengaruh ideal (*ideal influencer/charisma*), motivasi inspirasional (*inspirational motivasi*), simulasi intelektual (*intelectual simulasi*), dan pertimbangan individual (*individual considerations*) digunakan untuk menilai kepemimpinan transformasional kepala sekolah. 2. Berdasarkan analisis terhadap kinerja guru SDN 1 Nagri Kidul secara keseluruhan, kinerja guru SDN 1 Nagri Kidul umumnya berada pada kategori tinggi/baik. Tiga dimensi digunakan untuk mengukur efektivitas guru: perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan tindak lanjut. 3. Dengan tingkat korelasi sedang dan koefisien determinasi sebesar 0,248 atau 24,8% maka kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SDN 1 Nagri Kidul. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kinerja guru adalah kepemimpinan transformasional kepala sekolah.

Hasil penelitian Ahmad Adzkiya .2020. Temuan uji hipotesis menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah. Berdasarkan analisis deskriptif variabel kinerja guru, respon angket responden mempunyai nilai minimum sebesar 30 dan nilai maksimum sebesar 49. Nilai distribusi data atau standar deviasi sebesar 4,33 dan nilai mean sebesar 38,20. Temuan statistik deskriptif menunjukkan bahwa nilai mean lebih tinggi dibandingkan nilai standar deviasi. Representasi sebaran data yang semakin membaik ditunjukkan dengan nilai mean yang

semakin tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa guru MTs Ma'arif NU Kabupaten Banyumas dapat berkinerja lebih baik berkat gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Dengan menawarkan stimulasi intelektual dan memotivasi pengikut untuk mengesampingkan kepentingan pribadi mereka demi tujuan, misi, dan visi kelompok yang lebih besar, gaya kepemimpinan transformasional lebih dari sekadar komunikasi sederhana dan malah mendorong pengikut untuk bekerja sesuai harapan. Seorang kepala sekolah dapat mengawasi, mengelola, dan meningkatkan kinerja guru melalui gaya kepemimpinan yang efektif sesuai dengan tujuan, aspirasi, visi, dan misi lembaga. Hasil penelitian Komang Sukerti dan Ni Ketut Sudianing. (2023) adalah Untuk meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 3 Singaraja, kepala sekolah menggunakan gaya kepemimpinan transformasional yang mencerminkan empat elemen kunci: stimulasi intelektual, pengaruh ideal, motivasi inspiratif, dan pertimbangan individu. Masyarakat yang tinggal di SMP Negeri 3 Singaraja dapat mengambil manfaat dari gaya kepemimpinan ini.

Hasil penelitian Fahma Nurfadilah Addin, Muhammad Taufik Bintang Kejora, Abdul Kosim. (2020) adalah Kinerja guru dan kepemimpinan transformasional kepala madrasah berkorelasi positif dan signifikan. Di Madrasah Aliyah Ghoyatul Jihad Kabupaten Karawang, kepemimpinan transformasional kepala madrasah memberikan dampak positif terhadap kinerja guru.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pemaparan pengkajian data diketahui bahwa kepemimpinan dalam dunia pendidikan telah menjadi inti dari proses pengelolaan yang efektif dan berkualitas. Kepala sekolah, sebagai pemimpin utama dilingkungan sekolah, memiliki peran penting dalam membimbing, memotivasi, dan membentuk arah perkembangan para guru yang menjadi tulang punggung pendidikan. Dalam era yang terus berubah dengan cepat ini, munculnya gaya kepemimpinan baru yang disebut sebagai “kepemimpinan transformasional” telah menjadi fokus utama dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kinerja guru.

Kepemimpinan transformasional dibangun dari dua kata, yaitu kepemimpinan (*leadership*) dan transformasional (*transformational*). Transformasional berinduk dari kata yaitu :

“*to transform*” yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda, misalnya mentransformasikan visi menjadi realita atau mengubah sesuatu yang potensial menjadi actual . istilah transformasional atau transformasi memiliki makna perubahan rupa (bentuk, sifat, fungsi, dan lain sebagainya) (Muhammad Taufik 2019).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan transformasional Bass (ulil multasam 2018) menjelaskan bahwa seorang pemimpin dapat mentransformasikan bawahannya melalui empat komponen yang terdiri dari :

1. *Charismatic Leadership* (Kharismatik/pengaruh terhadap individu) Pemimpin tersebut mempunyai power dan pengaruh. Pemimpin membangkitkan dan

- menyenangkan pegawainya dengan meyakinkan bahwa mereka mampu menyelesaikan sesuatu yang lebih besar dengan usaha ekstra.
2. *Inspirational Motivation* (Motivasi inspiratif) Pemimpin transformasional selalu memotivasi dan merangsang bawahannya dengan menyiapkan pekerjaan yang berarti dan menantang, antusiasme dan optimisme ditunjukkan. Pemimpin selalu mengkomunikasikan visi, misi dan harapan-harapan dengan tujuan agar bawahan mempunyai komitmen yang tinggi untuk mencapai tujuan.
 3. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi intelektual) Pemimpin selalu menstimuli bawahannya secara intelektual, sehingga mereka menjadi inovatif dan kreatif dalam menyelesaikan masalah dengan cara-cara yang baru. Selain itu, pemimpin mengajarkan dengan melihat kesulitan sebagai masalah yang harus diselesaikan dan memberikan penyelesaian masalah secara rasional.
 4. *Individualized Consideration* (Konsiderasi individual) Pemimpin memberikan perhatian kepada karyawan secara individual, seperti : kebutuhan karyawan untuk berprestasi, memberikan gaji, memberi nasehat kepada karyawan sehingga karyawan dapat tumbuh dan berkembang.

Kepemimpinan transformasional membedakan dirinya dari gaya kepemimpinan lainnya dengan fokus pada pengembangan visi yang kuat. Membangun hubungan yang erat dengan para anggota staf, serta mendorong inovasi dan pemecahan masalah secara kolaboratif. Ketika diterapkan dengan efektif oleh kepala sekolah, gaya kepemimpinan ini telah memberikan dampak yang signifikan dalam meningkatkan kinerja para guru disekolah.

Salah satu aspek utama dari kepemimpinan transformasional yang berkontribusi pada peningkatan kinerja guru adalah kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi mereka. Seorang kepala sekolah yang mampu menyajikan visi yang jelas dan komprehensif tentang tujuan sekolah serta memberikan arah yang jelas bagi pencapaian visi tersebut akan membantu para guru untuk merasa terhubung dengan tujuan yang lebih besar. Hal ini memicu rasa kepemilikan terhadap tujuan bersama dan memberikan motivasi tambahan bagi guru untuk berkontribusi secara maksimal.

Selain itu, kepemimpinan transformasional juga melibatkan pembinaan individu secara intensif . seorang kepala sekolah yang mendedikasikan waktu dan sumber daya untuk memahami kebutuhan, kekuatan, dan area pengembangan dari setiap guru dapat menciptakan lingkungan dimana setiap individu merasa didukung dan diperhatikan. Melalui pendekatan ini : kepala sekolah dapat mengidentifikasi potensi unik dari setiap guru dan membantu mereka mengembangkan kemampuan mereka secara maksimal, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Tidak hanya itu, kepemimpinan transformasional juga mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kolaboratif dan inovatif. Seorang kepala sekolah yang membangun budaya dimana gagasan-gagasan baru diterima dan didukung akan mendorong guru untuk berpikir kreatif, menguji metode-metode baru , dan terlibat dalam proses pemecahan masalah secara bersama-sama. Dalam lingkungan yang mendukung inovasi ini, para guru merasa lebih termotivasi untuk terus belajar dan

meningkatkan praktik pengajaran mereka. Tidak dapat dipungkiri bahwa dampak positif dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru tidak hanya bersifat individu, tetapi juga mengarah pada peningkatan kualitas secara keseluruhan dilingkungan sekolah. Ketika para guru merasa didukung, termotivasi, dan memiliki ruang untuk berkembang. Hal ini secara langsung berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran dan keseluruhan prestasi siswa.

Namun demikian, penting untuk diingat bahwa kesuksesan dari kepemimpinan transformasional tidak dapat dicapai dalam semalam. Dibutuhkan komitmen, kesabaran, dan konsistensi dari kepala sekolah untuk mengimplementasikan dan mempertahankan gaya kepemimpinan ini secara efektif. Selain itu, dukungan dari seluruh anggota staf dan pihak yang terkait di sekolah juga menjadi kunci dalam mengoptimalkan dampak positif dari kepemimpinan transformasional.

Dalam kesimpulan, kepemimpinan transformasional yang diimplementasikan oleh seorang kepala sekolah memiliki potensi besar untuk meningkatkan kinerja para guru. Melalui pengembangan visi yang kuat, pembinaan individu, dan lingkungan kerja yang inovatif, kepemimpinan transformasional tidak hanya memotivasi guru, tetapi juga menciptakan atmosfer yang mendukung peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Menurut Urai Iskandar, kinerja guru adalah merupakan hasil kerja seluruh aktivitas dan seluruh komponen sumber daya yang ada. Kinerja merupakan perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu pada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas. Guru merupakan profesi profesional dimana dia dituntut untuk berupaya semaksimal mungkin menjalankan profesinya sebaik mungkin. Sebagai seorang profesional maka tugas guru sebagai pendidik, pengajar dan pelatih hendaknya dapat berimbang kepada siswanya.

Menurut Ulil Multazam (2018) Kinerja dalam dunia pendidikan dipergunakan untuk memberi gambaran tentang kondisi dan taraf perkembangan suatu lembaga pendidikan. Ini memunculkan istilah seperti kinerja sekolah, kinerja kepala sekolah dan kinerja guru. Kinerja sekolah berkaitan dengan segala sumber daya sekolah yang dimobilisasi untuk mencapai taraf perkembangan yang dipatok oleh suatu lembaga pendidikan itu sendiri. Kinerja kepala sekolah berhubungan dengan kemampuan kepala sekolah untuk mengelola sekolah ke arah pencapaian tujuan lembaga pendidikan yang menjadi tanggungjawabnya. Kinerja guru dikhususkan kepada upaya-upaya memfasilitasi pencapaian proses dan hasil pembelajaran melalui interaksi berkualitas yang didalamnya guru dan murid terlibat secara aktif membangun atmosfer dan semangat belajar.

Departemen pendidikan nasional no. 15 mendefinisikan kinerja guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya. Dalam UU RI No. 20 tahun 2003 Pasal 39 ayat 1, menjelaskan bahwa tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Pasal 32 ayat 2 pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, serta melakukan penelitian dan pendidikan kepada masyarakat, terutama

bagi pendidik pada pertugasan tinggi. Secara spesifik temuan penelitian M. Fadli menggambarkan kinerja guru. Menurut Lubis (2021), guru diberi kewenangan untuk menumbuhkan kreativitas melalui pesan-pesan yang sering disampaikan ketika mereka memiliki mayoritas kemampuan kompetensi pedagogik.diberikan oleh kepala sekolah. Dengan cara ini, tidak ada tumpang tindih kesalahan dan aspirasi.

Kinerja merupakan fungsi dari faktor kemampuan dan motivasi, artinya jika ada perubahan salah satu faktor itu secara langsung mempengaruhi kinerjanya. Kinerja bukan sekedar kompetensi, melainkan kompetensi plus motivasi atau komitmen mengerjakan tugas dan berkembang. Dengan kata lain, kinerja adalah perwujudan kompetensi mencakup kemampuan, motivasi untuk menyelesaikan tugas dan motivasi untuk berkembang serta motivasi untuk mengelola kondisi lingkungan .Motivasi kerja guru menambah energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang guru mengetahui adanya tujuan yang relevan antara visi misi sekolah dengan tujuan pribadinya (Siemze Joen, dkk. 2022). kinerja seorang guru dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu. Tujuan kinerja guru adalah untuk mengetahui apakah suatu program pendidikan,pengajaran ataupun pelatihan tersebut telah dikuasai pesertanya atau belum (Sunarsi, 2020). Penting untuk dicatat bahwa mengukur kinerja guru tidak hanya sebatas pada satu metode, tetapi mengombinasikan beberapa pendekatan dapat memberikan gambaran yang lebih holistic. Pengukuran kinerja guru haruslah adil, taransparan, dan didasarkan pada sejumlah metric relevan dengan konteks pendidikan yang bersangkutan.

Kinerja guru tersebut dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah yang dalam hal ini adalah kepemimpinan transformasional yaitu kepemimpinan yang diharapkan mampu mengelola sekolah dengan baik, dalam upaya mewujudkan sekolah sebagai wadah pembelajaran efektif dan efisien. Motivasi kerja guru diperlukan dalam mendukung upaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah tersebut agar pencapaian kinerja sebagai keberhasilan organisasi sekolah dapat terwujud. Hal tersebut didukung oleh pendapat Yunanto (2022) yang menjelaskan kepemimpinan transformasional mengacu pada kemampuan meningkatkan motivasi dan kinerja melalui insentif menunjukkan bahwa pemimpin dan manajer yang sukses menerapkan praktik perubahan berkelanjutan menanamkan penerimaan perubahan dan belajar lebih mudah, membuat perilaku organisasi lebih gesit dan efektif. Enny (2019) mengemukakan motivasi kerja guru merupakan dorongan bagi seorang guru untuk melaksanakan tugasnya. Jika guru memiliki dorongan yang kuat dari kepala sekolah dan dari dalam dirinya sendiri maka guru terdorong untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Gafur (2020) menjelaskan kinerja guru meningkat jika kepala sekolah berupaya melaksanakan pengawasan dan monitoring secara maksimal.

Juhro (2020) berpendapat bahwa popularitas transformational leadership mungkin disebabkan oleh penekanan pada motivasi intrinsik dan pengembangan bagi pengikutnya yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, terinspirasi dan diberdayakan untuk meraih keberhasilan. Kepemimpinan transformasional bukan bentuk kepemimpinan yang secara konsepsi lemah dengan sedikit dukungan empiris. Namun

telah terbukti sebagai bentuk kepemimpinan yang paling efektif. Semakin banyak studi termasuk meta-analisis, yang menemukan kepemimpinan transformasional menginduksi kinerja yang lebih baik daripada gaya lain. Hasil saat ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah karakteristik yang paling efektif dari seorang pemimpin. Kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasi, membawa para guru merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan penghormatan terhadap pemimpin, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan dari mereka. Kepala sekolah mengubah dan memotivasi para guru dengan cara: 1) membuat guru lebih menyadari pentingnya hasil tugas, 2) mengajak guru untuk mementingkan kepentingan sekolah dibandingkan dengan kepentingan pribadi, dan 3) memenuhi secara optimal kebutuhan guru (Yukl, 2015).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dari pengkajian artikel yang telah dipaparkan di atas dapat disimpulkan bahwa pendekatan kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala sekolah memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja guru. Dukungan, inspirasi, dan arahan yang diberikan oleh pemimpin sekolah membuka ruang bagi pertumbuhan profesional, kolaborasi yang erat, dan kualitas pembelajaran yang lebih baik, menandai pentingnya peran kepemimpinan dalam merangsang perubahan positif di lingkungan pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asep Ahmad Rifa'i . (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Guru. Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas Galuh. Jl. R.E Martadinata No. 150 Ciamis 46251 Provinsi Jawa Barat, Indonesia.
- Ahmad Adzkiya .(2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Iklim Sekolah Dan Komitmen Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Di Mts Ma'arif Nu Kabupaten Banyumas). Universitas Jenderal Soedirman
- Azrial Rizky Al Ubaid's & Syunu Trihantoyo.(2022). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Pembelajaran Di Thailand. Universitas Negeri Surabaya
- Amini dkk. (2021). Analisis Manajemen Berbasis Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru di SMP Swasta Pemda Rantau Prapat. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Bass,B.M.,& Riggio,R.E. (2006) Transformational leadership. .Psychology press. diknas15 ,UU RI No. 20 tahun 2003 Pasal 39 ayat 1,
- Fahma Nurfadilah Addin,dkk, (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Ghoyatul Jihad Kabupaten Karawang. Jurnal Idaarah, Vol. Iv, No. 2, Desember 2020 Universitas Singaperbangsa Karawang

- Intan Silvana Maris, Aan Komariah ,Abubakar.(2016). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kinerja Guru Dan Mutu Sekolah. Jurnal Administrasi Pendidikan Vol.XXIII No.2 Tahun 2016
- Juhro, S. M. (2020). Transformational Leadership: Konsep, Pendekatan, dan Implikasi Pada Pembangunan (2nd ed.). Jakarta: Bank Indonesia Institute.
- Komang Sukerti dan Ni Ketut Sudianing.. (2023). Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Smp Negeri 3 Singaraja. Universitas Panji Sakti.
- Muhamad Taufik B.K .(2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. Program Studi Manajemen Pendidikan Islam FAI Unsik.
- Muhammad Hamzah Al Faruq.(2020). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Guru. Universitas Negeri Surabaya
- Muhammad taufik.Jurnal Wahana Karya Ilmiah_Pascasarjana (S2) PAI Unsika Vol. 3 No. 2 Juli-Desember 2019
- Renita Silvia Rahayu.(2018). Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dasar Negeri. Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan, Volume 2 Nomor 3 Juli 2018: 192-201.
- Siemze Joen, S.Pd., M.Pd. dkk. (2022). KINERJA GURU Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru. Cetakan: Pertama November 2022
- Sri Kurniawati, Sukmawati dan M. Chiar. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru .Program Magister Administrasi Pendidikan FKIP Untan Pontianak.
- Tri Ulfa Ardika & Adiputra Ramadhansyah.(2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. Studi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Jurnal Pendidikan Tambusai.
- Ulil Multazam. (2018). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Implikasinya Bagi Kinerja Guru. Jurnal Prodi Manajemen Pendidikan Islam. Februari 2018.
- Vika Mirawansya Karwanto.(2022). Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Mewujudkan Pendidikan Karakter Di Sekolah. Universitas Negeri Surabaya.
- Yukl, G. (2015). Leadership in Organizations: Kepemimpinan dalam Organisasi (7th ed.). Jakarta: Penerbit Indeks.