

## Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Membangun Kinerja Guru SD

Maysaroh<sup>1</sup>, Siti Putri Ardiyanti Pasaribu<sup>2</sup>, Vidiani Sembiring<sup>3</sup>, Rijal Sianturi<sup>4</sup>, Anita Yus<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup> Universitas Negeri Medan, Indonesia

Email: [13maysaroh@gmail.com](mailto:13maysaroh@gmail.com)<sup>1</sup>, [sitiputriardiyan@gmail.com](mailto:sitiputriardiyan@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[vidianisemb@gmail.com](mailto:vidianisemb@gmail.com)<sup>3</sup>, [rijalsianturi37@gmail.com](mailto:rijalsianturi37@gmail.com)<sup>4</sup>, [anitayus.dikdas@gmail.com](mailto:anitayus.dikdas@gmail.com)<sup>5</sup>

### Abstrak

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam memimpin akan berdampak kepada kinerja guru serta dalam hal menciptakan suasana lingkungan sekolah yang nyaman serta kondusif. Oleh sebab itu penerapan kepemimpinan transformasional dilingkungan sekolah bagi seorang kepala sekolah haruslah tepat. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan secara mendalam praktik kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam membangun kinerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan mengikuti model Miles dan Huberman. Prosedur penelitian dimulai dari tahap persiapan, penyusunan proposal, dan pembuatan instrumen penelitian. Peneliti melaksanakan pengumpulan data melalui observasi langsung, wawancara mendalam, dan pengumpulan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah, secara nyata menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dalam kepemimpinannya. Keempat dimensi utama dari gaya kepemimpinan ini yakni *idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration* terlihat dalam interaksi dan pendekatan kepala sekolah terhadap guru-guru di sekolah tersebut.

**Kata Kunci:** *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepala Sekolah, Kinerja Guru.*

### *Transformational Leadership Style of School Principals in Building Elementary School Teacher Performance*

### Abstract

*The principal's transformational leadership in leading will have an impact on teacher performance and in terms of creating a comfortable and conducive school environment. Therefore, the application of transformational leadership in the school environment for a principal must be appropriate. This study aims to describe in depth the practice of the principal's transformational leadership in building teacher performance. This study uses a qualitative approach by following the Miles and Huberman model. The research procedure starts from the preparation stage, proposal preparation, and creation of research instruments. Researchers carry out data collection through direct observation, in-depth interviews, and documentation collection. The results of the study show that the principal actually applies a transformational leadership style in his leadership. The four main dimensions of this leadership style, namely idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration, are seen in the principal's interactions and approaches to teachers at the school.*

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

## PENDAHULUAN

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, menginspirasi, dan mengarahkan mereka untuk mencapai tujuan bersama, misalnya mentransformasikan visi menjadi realita atau mengubah sesuatu yang potensial menjadi aktual yang bertujuan untuk mencapai tujuan bersama di dalam organisasi. Menurut Robbins & Judge (2015), seorang kepala sekolah merupakan sentral dari pemimpin pendidikan yang memiliki sebuah kebijakan untuk dapat memimpin suatu sekolah guna mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Kepemimpinan transformasional mempunyai kaitan erat dengan hasil kinerja seseorang karena keberhasilan seorang kepala sekolah sebagai pemimpin dalam menggerakkan dan mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan sangat tergantung pada kewibawaan pemimpin itu sendiri dan bagaimana menciptakan sebuah kerjasama yang baik dalam diri setiap bawahan maupun pimpinan itu sendiri (Sihotang, 2020).

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam memimpin akan berdampak kepada kinerja guru serta dalam hal menciptakan suasana lingkungan sekolah yang nyaman serta kondusif. Oleh sebab itu kepemimpinan penerapan transformasional dilingkungan sekolah bagi seorang kepala sekolah haruslah tepat. Dasar yang harus dimiliki dalam sebuah organisasi yakni kinerja. Apabila sebuah organisasi mencapai puncak kesuksesan hal tersebut dikarenakan tidak terlepas dari campur tangan seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan, menjalankan tujuan organisasi serta menggerakkan bawahan agar bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditentukan sebelumnya (Komala, 2023). Jika terdapat kegagalan di dalam menjalankan sebuah organisasi maka seorang pemimpin harus mampu memberikan tanggung jawab atas kgagalan yang ditimbulkan serta mencari Solusi dari permasalahan tersebut. Untuk itu adanya komunikasi serta koordinasi yang baik antara seorang pemimpin dengan bawahan akan mempermudah pelaksanaan kegiatan. Kepala sekolah akan mengetahui kegiatan yang sudah berjalan dengan baik dan kegiatan yang dirasa kurang maksimal (Wulandari, 2023).

Kepemimpinan transformasional telah menjadi salah satu gaya kepemimpinan yang paling dihargai dalam dunia pendidikan, terutama karena potensinya dalam meningkatkan kinerja guru (Purwanto, *et.al.*, 2020). Analisis mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru menjadi sangat relevan dalam konteks upaya meningkatkan kualitas pendidikan, khususnya di Sekolah Dasar. Kepemimpinan transformasional, yang ditandai oleh kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi bawahannya, memiliki dampak signifikan pada berbagai aspek kinerja guru, mulai dari motivasi hingga kreativitas dalam mengajar (Nuraini, 2021).

Berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan di UPT SDN 066047 Medan Helvetia, ditemukan bahwa kepala sekolah di sekolah tersebut telah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dalam menjalankan tugasnya. Hal ini terlihat dari dimensi gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah (*Inspirational Motivation*), dimana kepala sekolah mampu menyampaikan visi dan misi sekolah secara meyakinkan dan membangkitkan semangat kerja guru untuk mencapai tujuan bersama, kemudian (*Idealized Influence*) kepala sekolah menjadi panutan dan teladan dalam bersikap, bertindak, serta menjunjung tinggi nilai-nilai profesionalisme, (*Intellectual Stimulation*) Kepala sekolah mendorong guru untuk berpikir kreatif dan inovatif dalam proses pembelajaran dan penyele saian masalah pendidikan, (*Individualized Consideration*) kepala sekolah memberikan

perhatian terhadap kebutuhan individu guru, baik secara profesional maupun personal, serta mendukung pengembangan kompetensi mereka.

Dari temuan hasil observasi di atas menunjukkan pentingnya peran gaya kepemimpinan transformasional dalam membangun kinerja guru yang profesional dan berdedikasi. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis lebih lanjut bagaimana penerapan gaya kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah di UPT SDN 066047 Medan Helvetia dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru, serta faktor-faktor yang mendukung atau menghambat implementasi gaya kepemimpinan tersebut di lingkungan sekolah dasar.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yang bertujuan untuk menggambarkan secara mendalam praktik kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam membangun kinerja guru. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menelusuri pengalaman subjek secara langsung melalui interaksi sosial dan budaya yang terjadi di lingkungan sekolah. Prosedur penelitian dimulai dari tahap persiapan, penyusunan proposal, dan pembuatan instrumen penelitian. Peneliti melaksanakan pengumpulan data melalui observasi langsung, wawancara mendalam, dan pengumpulan dokumentasi. Observasi dilakukan dalam suasana informal untuk menangkap praktik kepemimpinan secara alami, sedangkan wawancara dilakukan secara semi-terstruktur untuk memberikan ruang eksplorasi terhadap pengalaman subjek. Dokumen yang dikumpulkan antara lain program kerja sekolah, notulen rapat guru, dan materi komunitas belajar (KOMBEL). Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan pendekatan tematik yang berfokus pada dimensi kepemimpinan transformasional. Seluruh proses dirancang fleksibel namun tetap mengacu pada fokus penelitian, agar dapat menyesuaikan dengan kondisi dan dinamika lapangan.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini mengikuti model Miles dan Huberman, yang terdiri dari tiga tahapan utama: pengumpulan data (*data collection*), reduksi data (*data reduction*), dan penarikan serta verifikasi kesimpulan (*conclusion drawing and verification*). Pada tahap pengumpulan data, peneliti mencatat semua informasi yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi (Assingkily, 2021). Data kemudian direduksi dengan cara memilih informasi yang relevan dan mengelompokkan berdasarkan dimensi kepemimpinan transformasional. Setelah itu, dilakukan proses penarikan kesimpulan yang bersifat sementara, yang kemudian diverifikasi ulang melalui pengecekan data lintas sumber dan pengujian konsistensi temuan. Proses ini dilakukan secara berulang hingga diperoleh kesimpulan yang valid, tajam, dan bermakna sesuai dengan tujuan penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Pengertian Kepemimpinan*

Kepemimpinan merupakan proses memengaruhi, membimbing, dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan tertentu dalam suatu organisasi atau kelompok. Menurut Robbins dan Judge (2017), kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi kelompok menuju pencapaian visi atau serangkaian tujuan. Sementara itu, Yukl (2013) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah upaya sadar dari individu untuk memengaruhi

perilaku orang lain agar lebih efektif dalam pencapaian tujuan organisasi. Dari berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan posisi formal, tetapi juga mencakup kemampuan interpersonal, komunikasi, dan pemberdayaan.

### **Gaya Kepemimpinan Tranformasional**

Dalam perkembangannya, studi tentang kepemimpinan berkembang sejalan dengan kemajuan zaman salah satunya gaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional dibangun dari dua kata, yaitu kepemimpinan (leadership) dan transformasional (transformational). Kepemimpinan merupakan setiap tindakan yang dilakukan oleh seseorang untuk mengkoordinasikan, mengarahkan, dan mempengaruhi orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Assingkily & Mesiono, 2019). Sedangkan istilah 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. Konsep awal tentang kepemimpinan transformasional ini dikemukakan oleh Burns dalam Sovya (2005) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu proses dimana pimpinan dan para bawahannya untuk mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi.

Gaya kepemimpinan transformasional akan mampu membawa kesadaran pengikutnya dengan memunculkan ide-ide produktif, hubungan yang sinergikal, dan mewujudkan tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan (Rahayu & Iskandar, 2023). Menurut James Mac Gregor Burns dalam Sri Rahmi (2014) Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan dimana pimpinan dan para bawahannya berusaha untuk mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Parameter yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan ini adalah dengan melihat dari tingkat kepercayaan, kepatuhan, keagamanan, kesetiaan dan rasa hormat para pengikutnya. Paramater ini digunakan dengan alasan bahwa pengikut pemimpin transformasional akan termotivasi untuk terus melakukan hal yang lebih baik lagi untuk mencapai sasaran organisasi.

### **Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Menurut House, dkk 1996 dalam Tatty dan Dedy (2010) dijelaskan bahwa pimpinan transformasional merupakan pemimpin pembaharuan yang dapat membantu menciptakan suatu lingkungan kebanggaan, loyalitas, bukan ketakutan dan intimidasi. Pemimpin pembaharuan memiliki peran strategis sebagai berikut. *Pertama*, memperbaiki penampilan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya, serta untuk memperbaiki kualitas, meningkatkan hasil, dan secara simultan untuk menimbulkan kebanggaan semangat kerja para bawahannya. *Kedua*, tidak hanya menemukan dan mencatat kegagalan dari sumber daya manusia, melainkan untuk menghasilkan sebab-sebab kegagalan, membantu bawahan untuk melakukan tugas yang lebih baik. *Ketiga*, menciptakan suatu lingkungan kerja yang produktif, menampilkan kepemimpinan yang inovatif, dan melatih para bawahan demi melaksanakan tugas.

Engkoswara dan Aan (2011) menguraikan bahwa pemimpin transformasional adalah pemimpin yang memiliki wawasan jauh ke depan dan berupaya memperbaiki dan mengembangkan organisasi bukan untuk saat ini tapi di masa yang akan datang. Oleh

karena itu, pemimpin transformasional adalah pemimpin yang dapat dikatakan sebagai pemimpin visioner.

### **Atribut Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Bernard M. Bass (1985) dalam bukunya "Bass Handbook of Leadership" mendeskripsikan atribut kepemimpinan transformasional sebagai berikut.

#### **1. Idealized Influence**

Pemimpin transformasional berperilaku dengan cara yang memungkinkan mereka untuk menjadi panutan bagi pengikut mereka, dikagumi, dihormati, dan dipercaya. Pemimpin diberkahi oleh pengikut yang memiliki kemampuan, kegigihan, dan tekad yang luar biasa. Dengan demikian, ada dua aspek pengaruh yang diidealikan perilaku pemimpin dan elemen yang dikaitkan dengan pemimpin oleh pengikut dan rekan lainnya. Pengaruh faktor ideal yang diatribusikan kepada pengikut adalah Pemimpin meyakinkan yang lain bahwa hambatan akan diatas. Selain itu, para pemimpin bersedia mengambil risiko dan konsisten, tidak sewenang-wenang, dapat diandalkan untuk melakukan hal yang benar, serta menunjukkan perilaku etis dan moral.

#### **2. Inspirational Motivation**

Pemimpin transformasional berperilaku dengan cara memotivasi dan menginspirasi orang-orang di sekitar mereka, agar memiliki semangat tim, antusiasme dan optimisme. Pemimpin mengartikulasikan visi dan harapan yang menarik dari masa depan, dan menginginkan pengikut terlibat serta berkomitmen terhadap visi dan tujuan bersama.

#### **3. Intellectual Stimulation**

Pemimpin transformasional berupaya menstimulus pengikut mereka untuk menjadi inovatif dan kreatif, membongkai ulang masalah dan mendekatinya dengan cara yang baru. Tidak ada kritik publik kesalahan anggota individu. Ide-ide baru dan solusi masalah kreatif yang diminta dari para pengikut. Pengikut didorong untuk mencoba pendekatan baru, dan ide-ide mereka tidak dikritik di depan publik karena hal itu berbeda dari ide para pemimpin. Dengan kata lain, pemimpin membuat orang lain melihat masalah dari berbagai sudut pandang.

#### **4. Individualized Consideration**

Pemimpin transformasional memposisikan dirinya sebagai pelatih atau mentor untuk pencapaian dan tumbuh kembang potensi pengikutnya. Pemimpin memberikan peluang belajar baru dengan iklim yang mendukung. Perilaku pemimpin menunjukkan penerimaan perbedaan individu dengan meningkatkan interaksi dengan pengikut secara personal dan melihat individu sebagai pribadi yang utuh bukan hanya sebagai karyawan. Pemimpin mendelegasikan tugas sebagai sarana untuk berkembang potensi pengikutnya. Tugas yang didelegasikan dipantau untuk melihat apakah pengikut membutuhkan arahan atau dukungan tambahan dan untuk menilai kemajuannya. Dengan demikian pengikut tidak merasa mereka sedang diperiksa atau diawasi.

## **Hasil**

### **Implementasi Gaya Kepemimpinan Transformasional**

#### **1. Idealized Influence (Pengaruh Ideal)**

Kepala sekolah menunjukkan perilaku etis dan konsisten dalam setiap interaksinya dengan guru. Ia menegaskan nilai-nilai keadilan, keterbukaan, dan

kepentingan bersama dalam setiap pengambilan keputusan, serta menjadi teladan dalam menjunjung tinggi profesionalisme. Guru-guru menunjukkan penghormatan yang tinggi terhadap beliau, baik melalui sikap verbal maupun non-verbal, dan secara sukarela mengikuti arahan yang diberikan (Nengsih, et.al., 2020). Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan beliau diterima dengan baik dan memiliki pengaruh yang kuat di lingkungan sekolah. Namun, pengaruh moral dan emosional sebagai panutan yang menginspirasi secara luas masih dapat ditingkatkan.

## 2. *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasional)

Dimensi ini menjadi kekuatan paling menonjol dari gaya kepemimpinan kepala sekolah. Kepala Sekolah menyampaikan visi dan misi sekolah secara jelas, meyakinkan, dan komunikatif, baik dalam forum formal maupun dalam percakapan sehari-hari. Ia secara aktif memberikan dorongan semangat, penghargaan terhadap pencapaian guru, serta harapan untuk terus berkembang. Respons guru terhadap gaya motivasional ini sangat positif: mereka menunjukkan antusiasme, keterlibatan dalam diskusi, dan semangat dalam menjalankan tugas-tugas profesional mereka. Hal ini menunjukkan keberhasilan kepala sekolah dalam membangkitkan motivasi internal guru demi mencapai tujuan bersama.

## 3. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual)

Kepala sekolah memberikan ruang dan dorongan bagi guru untuk berpikir kritis serta mengevaluasi pendekatan pembelajaran yang selama ini digunakan. Ia terbuka terhadap usulan dan ide-ide baru dari guru, serta mendorong diskusi produktif baik secara formal maupun informal. Inisiatif seperti Komunitas Belajar (KOMBEL) menjadi contoh konkret dari upaya merangsang inovasi dan pendekatan kreatif, seperti penggunaan media digital dan pembelajaran diferensiasi. Meskipun demikian, keterlibatan aktif seluruh guru dalam menjawab tantangan intelektual ini masih bervariasi, sehingga diperlukan penguatan untuk membangun budaya inovatif yang merata.

## 4. *Individualized Consideration* (Pertimbangan Individual)

Kepala sekolah menunjukkan kepedulian tinggi terhadap kondisi individu guru. Ia melakukan pendekatan personal dalam memberi arahan, mempertimbangkan kebutuhan dan kapasitas masing-masing guru dalam pembagian tugas maupun dalam pengembangan profesional. Guru merasa diperhatikan secara pribadi, yang tercermin dari hubungan interpersonal yang terbuka dan saling menghormati. Lingkungan kerja yang tercipta pun menjadi lebih suportif dan inklusif, memperkuat loyalitas dan kinerja guru secara keseluruhan.

### *Analisis dan Refleksi Kontekstual*

Konsistensi penerapan gaya kepemimpinan transformasional sangat tampak dalam kepemimpinan beliau. Keberhasilan implementasi gaya ini tidak lepas dari konteks budaya sekolah yang telah terbentuk, yaitu komunikasi terbuka, sikap saling menghormati, dan dukungan dari guru yang siap tumbuh bersama. Meskipun demikian, dinamika sosial

seperti resistensi dari sebagian kecil guru yang kurang adaptif terhadap perubahan masih menjadi tantangan tersendiri dalam upaya transformasi menyeluruh.

Berdasarkan data hasil observasi mendalam, dapat diidentifikasi beberapa tema utama yang mencerminkan praktik gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, yaitu:

1. *Kepemimpinan Berbasis Nilai dan Teladan*

Tema ini muncul dari dimensi *Idealized Influence*, di mana kepala sekolah menampilkan integritas, etika, dan konsistensi yang tinggi. Kepala sekolah tidak hanya menegakkan nilai-nilai profesionalisme, tetapi juga menjadi figur yang dihormati dan diteladani oleh guru. Tema ini menegaskan pentingnya pemimpin sebagai role model dalam lingkungan pendidikan.

2. *Motivasi Berbasis Visi dan Apresiasi*

Dimensi *Inspirational Motivation* melahirkan tema tentang pentingnya komunikasi visi dan pemberian motivasi sebagai pemicu semangat kerja. Penyampaian visi yang inspiratif serta penghargaan terhadap kerja guru terbukti meningkatkan antusiasme dan keterlibatan mereka. Hal ini membentuk budaya kerja yang penuh energi positif dan kesadaran akan tujuan bersama.

3. *Budaya Inovatif dan Kolaboratif*

Tema ini muncul dari dimensi *Intellectual Stimulation*, yakni bagaimana kepala sekolah menumbuhkan ruang dialog, diskusi reflektif, serta dorongan untuk eksplorasi pendekatan-pendekatan baru dalam pembelajaran. Diskusi dalam forum formal dan informal menunjukkan bahwa inovasi tidak hanya didorong dari atas, tetapi juga tumbuh dari inisiatif guru, didukung oleh kepemimpinan yang terbuka.

4. *Pendekatan Personal yang Empatik*

Dari dimensi *Individualized Consideration*, terbentuk tema kepemimpinan yang humanis dan empatik. Pendekatan personal kepala sekolah terhadap guru — seperti mendengarkan masalah individu, memberikan solusi yang sesuai kebutuhan, serta menyesuaikan tanggung jawab berdasarkan kapasitas — menunjukkan perhatian yang tulus terhadap kesejahteraan dan pertumbuhan individu guru.

5. *Peran Konteks dan Budaya Sekolah*

Tema tambahan yang penting adalah pengaruh budaya sekolah terhadap efektivitas kepemimpinan transformasional. Lingkungan sekolah yang terbuka, saling mendukung, dan adaptif terhadap perubahan menjadi faktor pendukung keberhasilan kepemimpinan. Namun, tantangan tetap ada, seperti guru yang kurang responsif atau skeptis terhadap perubahan.

### ***Implikasi Hasil Penelitian***

Berdasarkan temuan dan analisis tematik tersebut, terdapat beberapa implikasi penting bagi praktik pendidikan dan manajemen sekolah. Pertama, Kepemimpinan Transformasional Perlu Dikembangkan Secara Berkelanjutan. Gaya kepemimpinan transformasional terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja guru dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Oleh karena itu, pelatihan dan pendampingan bagi kepala sekolah dalam aspek komunikasi visi, empati interpersonal, dan inovasi pembelajaran perlu terus dilakukan.

*Kedua*, Budaya Sekolah Mendukung Perubahan Organisasi. Penerapan gaya kepemimpinan transformasional akan lebih berhasil jika didukung oleh budaya sekolah yang terbuka, kolaboratif, dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan. Maka dari itu, penguatan budaya sekolah menjadi prioritas strategis bagi keberhasilan transformasi pendidikan. *Ketiga*, Perhatian terhadap Kebutuhan Individu Meningkatkan Loyalitas dan Kinerja Guru. Kepedulian kepala sekolah terhadap kondisi individu guru memiliki dampak positif terhadap semangat kerja, loyalitas, dan performa guru. Oleh karena itu, penting untuk menerapkan pendekatan kepemimpinan yang tidak seragam (*non-uniform leadership*), tetapi disesuaikan dengan karakteristik dan kebutuhan masing-masing guru.

*Keempat*, Pentingnya Membangun Ruang Inovasi dan Kolaborasi. Kepala sekolah yang mendorong diskusi kritis, eksplorasi ide, dan pemberdayaan guru terbukti mampu menumbuhkan kreativitas dan inovasi. Sekolah perlu secara sistemik menciptakan forum seperti komunitas belajar atau lokakarya internal yang mendukung semangat pembaruan dalam pembelajaran. *Kelima*, Perlu Strategi Menghadapi Guru yang Kurang Adaptif. Meskipun gaya kepemimpinan transformasional cenderung inklusif dan mendukung, tetap diperlukan strategi untuk menghadapi guru yang kurang responsif terhadap perubahan. Pendekatan *coaching*, *mentoring*, dan penguatan motivasi intrinsik dapat digunakan untuk membangun kesiapan perubahan pada kelompok ini.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil observasi mendalam yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah, secara nyata menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dalam kepemimpinannya. Keempat dimensi utama dari gaya kepemimpinan ini yakni *idealized influence*,  *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration* terlihat dalam interaksi dan pendekatan kepala sekolah terhadap guru-guru di sekolah tersebut. Dimensi motivasi inspirasional merupakan aspek yang paling menonjol. Kepala sekolah berhasil membangkitkan semangat dan komitmen guru melalui penyampaian visi yang jelas, apresiasi kerja, dan dorongan profesional. Dimensi pertimbangan individual juga tampak kuat, ditunjukkan melalui perhatian personal dan dukungan terhadap kebutuhan guru secara individual.

Stimulasi intelektual muncul dalam upaya kepala sekolah mendorong pemikiran kritis dan inovasi, walau belum sepenuhnya dimanfaatkan oleh seluruh guru. Sementara pengaruh ideal terlihat melalui sikap etis dan profesional kepala sekolah, namun masih membutuhkan penguatan dalam menciptakan pengaruh emosional dan moral yang lebih luas di lingkungan sekolah. Secara keseluruhan, gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terbukti mendukung peningkatan kinerja guru, baik dari segi semangat kerja, keterlibatan, maupun kesediaan untuk berkembang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Assingkily, M. S., & Mesiono, M. (2019). Karakteristik Kepemimpinan Transformasional di Madrasah Ibtidaiyah (MI) serta Relevansinya dengan Visi Pendidikan Abad 21. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 147-168. <https://ejournal.uinsuka.ac.id/tarbiyah/manageria/article/view/2475>.
- Assingkily, M. S. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan: Panduan Menulis Artikel Ilmiah dan Tugas Akhir*. Yogyakarta: K-Media.
- Fadli, S. (2023). Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Journal of Science and Social Research*, 4307(2), 416–422. <http://jurnal.goretanpena.com/index.php/JSSR>
- Harsoyo, R. (2022). Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. 3(2), 247–262.
- Komala, D. Y. P. (2023). Gaya Kepemimpinan Transformasional Untuk Pengembangan Pendidikan Karakter. *Jurnal Sosial Teknologi*, 3(11), 905-910. <http://sostech.greenvest.co.id/index.php/sostech/article/view/980>.
- Mualidin, I. (2013). *Kepemimpinan transformasional dalam kajian terotik dan empiris* 1. 1– 15.
- Nengsih, S., Gusfira, R., & Pratama, R. (2020). Kepemimpinan Transformatif di Lembaga Pendidikan Islam. *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1). <https://ejournal.uinib.ac.id/jurnal/index.php/produ/article/view/2247>.
- Nuraini, S. . & W. S. (2021). Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kesejahteraan Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 98–110.
- Purwanto, A., Tukiran, M., Asbari, M., Hyun, C. C., Santoso, P. B., & Wijayanti, L. M. (2020). Model kepemimpinan di lembaga pendidikan: a schematic literature review. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(3), 255-266. <https://www.jiemar.org/index.php/jiemar/article/view/89>.
- Rahayu, R., & Iskandar, S. (2023). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Pembelajaran Abad 21 di Sekolah Dasar. *Jurnal Elementaria Edukasia*, 6(2), 287-297. <https://ejournal.unma.ac.id/index.php/jee/article/view/5484>.
- Setiawan, B. A., & Muhith, A. (2013). *Transformational Leadership: Ilustration in the Education Organization*. 184. [http://digilib.iain-jember.ac.id/358/1/Transformasional\\_leadership.pdf](http://digilib.iain-jember.ac.id/358/1/Transformasional_leadership.pdf)
- Sihotang, H. (2020). Kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan guru dalam transformasi pendidikan 4.0. *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 13(2), 204-215. <http://repository.uki.ac.id/id/eprint/3175>.
- Wulandari, N. &Noor M. (2023). *PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU (STUDI KASUS SEKOLAH DASAR NEGERI 3 BEBENGAN KECAMATAN BOJA)*. 09, 4166–4174.
- Rangkuti, A.N. (2016). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, PTK, dan penelitian pengembangan. Bandung: Citapustaka Media. Hlm. 124-130