



**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMPN 1 PARIANGAN**

SKRIPSI

*Ditulis sebagai Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana (S-1)
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam*

OLEH:

RIZKA AULIA
NIM. 2130103088

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAHMUD YUNUS
BATUSANGKAR
2025 M/1447 H**

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb Alhamdulillah rabbil'alamin, segala puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT, karena atas berkat dan rahmatnya lah penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW sebagai rahmat untuk seluruh manusia, menjadi suri dan tauladan bagi umat islam dari zaman dulu sampai sekarang. Semoga sholawat dan salam tersebut tersampaikan kepada Rasulullah SAW, para sahabat, dan ahli surga. Aamiin.

Penulisan skripsi ini adalah untuk melengkapi syarat-syarat dan tugas untuk mencapai gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar. Pada penyusunan skripsi ini, penulis banyak sekali mendapat banyak bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Dalam konteks ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Delmus Puneri Salim, S.Ag, M.A. M.Res., Ph. D, selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Mahmud Yunus Batusangkar, yang telah memberikan penulis kesempatan untuk menyelesaikan studi ini.
2. Bapak Dr. Ridwal Trisoni, S. Ag., M.Pd, selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) Universitas Islam Negeri (UIN) Mahmud Yunus Batusangkar, yang telah memberikan kemudahan dan pelayanan kepada penulis selama perkuliahan agar dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Vicky Rizki Febrian., M.Pd., selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam dan juga segenap Bapak/Ibuk dosen dan staf UIN Mahmud Yunus Batusangkar yang telah memberikan pelayanan dan Administrasi terkhusus di Program Studi Manajemen Pendidikan Islam.
4. Bapak Dr. H. Jamilus., M.Pd. selaku pembimbing skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, serta memberikan motivasi kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

5. Bapak Dr. Abhanda Amra, S.Ag selaku Penasehat Akademik yang selalu memberikan arahan dan motivasi kepada penulis didalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Dr. H.Muhammad Fazis, M.Pd selaku penguji seminar proposal yang telah banyak memberikan arahan dan saran kepada penulis untuk menyempurnakan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibuk dosen Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah mengarahkan, membimbing dan memotivasi didalam setiap pertemuan di perkuliahan.
8. Kepala sekolah SMPN 1 Pariangan Ibuk Yulma Azita S.Pd dan Bapak Ibu guru dan Staf di SMPN 1 Pariangan yang telah membantu peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada Ayah Darmawan dan Ibu Putri Halimah, cinta pertamaku dan panutanku dalam hidup. Terima kasih atas kasih sayang, doa, dan perjuangan yang tidak pernah henti kalian berikan. Meski hanya menempuh pendidikan hingga tahap dasar, Ayah dan Ibu tak pernah lelah mendorong anak pertama kalian ini untuk terus belajar dan bermimpi setinggi langit. Ayah, terima kasih atas setiap cucuran keringat dan kerja kerasmu demi masa depan yang lebih baik untuk anak-anakmu. Ibu, terima kasih atas cinta tulus yang selalu hadir dalam pelukan hangat dan nasihat sederhana yang menenangkan. Kalian adalah alasan terkuat saya bertahan dalam setiap proses ini. Dalam setiap lelah dan air mata, saya selalu ingat bahwa saya tidak boleh menyerah, karena kalian pun tidak pernah menyerah mendampingi saya sejak awal. Terima kasih telah menjadi kekuatan terbesar hingga akhirnya skripsi ini dapat saya selesaikan
10. Adik satu satunya yang paling penulis cintai, Arshad Ariady yang selalu menjadi alasan penulis untuk lebih keras lagi dalam berjuang. Di tengah kalut proses ini, tawa, semangat, serta doa dari adikku yang menjadi sumber inspirasi dan motivasi. Adikku, aku tahu kamu hebat, namun selamanya, diriku pasti berkuat tuk selalu jauhimu dari dunia yang jahat, tumbuhlah lebih baik, cari panggilanmu, jadi lebih baik dibanding diriku.

Akhirnya kepada Allah penulis berserah diri, memohon ampunan, semoga bantuan, motivasi dan bimbingan serta nasihat dari berbagai pihak menjadi amal ibadah yang ikhlas hendaknya dan diberikan balasan oleh-Nya. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada kita semua. Aamiin. *Wassalamu''alaikum Wr. Wb*

Batusangkar, Juli 2025
Peneliti,

Rizka Aulia
NIM: 2130103088

ABSTRAK

Rizka Aulia, NIM: 2130103088, judul skripsi: “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMPN 1 Pariangan”. Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Universitas Islam Negeri (UIN) Mahmud Yunus Batusangkar, 2025.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peran kepala sekolah sebagai pemimpin transformasional dalam mendorong peningkatan kinerja guru. Di SMPN 1 Pariangan, kepemimpinan kepala sekolah dinilai mampu menciptakan perubahan positif dalam lingkungan kerja guru, baik melalui motivasi, keteladanan, maupun pengembangan profesional. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan bagaimana kepala sekolah menerapkan kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru.

Metode Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Informan dalam penelitian ini terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan di SMPN 1 Pariangan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMPN 1 Pariangan telah berjalan secara efektif dalam meningkatkan kinerja guru. Hal ini terlihat dari penerapan dimensi-dimensi kepemimpinan transformasional seperti pemberian keteladanan, motivasi yang membangun semangat kerja, dukungan terhadap pengembangan ide kreatif, serta perhatian terhadap kebutuhan individu guru. Guru merasa lebih dihargai, terdorong untuk berkembang, dan menunjukkan peningkatan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Namun demikian, masih terdapat beberapa hambatan seperti keterbatasan waktu dan belum meratanya pelatihan bagi seluruh guru.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kepala Sekolah, Kinerja Guru, SMPN 1 Pariangan

ABSTRACT

Rizka Aulia, NIM: 2130103088, thesis title: **“Principal Transformational Leadership in Improving Teacher Performance at SMPN 1 Pariangan”**. Islamic Education Management Study Program, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training Sciences, Mahmud Yunus State Islamic University (UIN) Batusangkar, 2025.

This research is motivated by the importance of the principal's role as a transformational leader in encouraging improved teacher performance. At SMPN 1 Pariangan, the principal's leadership is considered capable of creating positive changes in the teachers' work environment, both through motivation, exemplary, and professional development. This study aims to describe how the principal applies transformational leadership in improving teacher performance.

This research method uses a qualitative approach with a descriptive research type. Data collection techniques were carried out through observation, in-depth interviews, and documentation. The informants in this study consisted of the principal, vice principal, teachers, and education personnel at SMPN 1 Pariangan.

Based on the research conducted, it can be concluded that the transformational leadership of the principal at SMPN 1 Pariangan has been running effectively in improving teacher performance. This can be seen from the application of transformational leadership dimensions such as modeling, motivation that builds morale, support for the development of creative ideas, and attention to the individual needs of teachers. Teachers feel more valued, encouraged to develop, and show improvement in the implementation of tasks and responsibilities. However, there are still some obstacles such as time constraints and uneven training for all teachers

Keyword: Transformational Leadership, Principal, Teacher Performance, SMPN 1 Pariangan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
PERSETUJUAN PEMBIMBING	
KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Fokus Penelitian	6
C. Sub Fokus Penelitian	6
D. Pertanyaan Penelitian	6
E. Tujuan Penelitian.....	6
F. Manfaat dan Luaran Penelitian.....	7
G. Definisi Istilah	8
BAB II KAJIAN TEORI	11
A. Landasan Teori	11
1. Kepemimpinan.....	11
2. Kepemimpinan Transformasional.....	13
3. Kinerja Guru	20
4. Hubungan Kepemimpinan Transformasional Iklim Sekolah, dan Kinerja Guru	28
B. Kajian Penelitian Relevan	32
BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Jenis Penelitian	36
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	36
C. Instrumen Pengumpulan Data	37
D. Sumber Data	38

E. Teknik Pengumpulan Data	39
F. Teknik Analisis Data	40
G. Teknik Penjamin Keabsahan Data.....	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
A. Temuan Umum	43
1. Profil UPT SMPN 1 Pariangan.....	43
B. Temuan Khusus	47
1. Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Kepemimpinan Transformasional Di SMPN 1 Pariangan.....	49
2. Hambatan yang Dihadapi Kepala Sekolah dalam Menerapkan Kepemimpinan Transformasional di SMPN 1 Pariangan.....	59
3. Strategi Kepala Sekolah dalam Mengatasi Hambatan dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMPN 1 Pariangan	61
C. Pembahasan	66
BAB V PENUTUP	81
A. Kesimpulan.....	81
B. Implikasi	82
C. Saran	83
DAFTAR KEPUSTAKAAN	85
LAMPIRAN.....	91

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Tabel Pelaksanaan Penelitian.....	37
Tabel 3. 2 Data Guru di SMPN 1 Pariangan 2024/2025.....	45

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Instrument Penelitian.....	92
Lampiran 2 Panduan Observasi Tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMPN 1 Pariangan ..	93
Lampiran 3 Kisi-Kisi Wawancara.....	94
Lampiran 4 Pedoman Wawancara	96
Lampiran 5 Transkrip Wawancara Kepala Sekolah SMPN 1 Pariangan	99
Lampiran 6 Transkrip Wawancara Wakil Kepala Sekolah SMPN 1 Pariangan ..	102
Lampiran 7 Transkrip Wawancara Guru SMPN 1 Pariangan	105
Lampiran 8 Transkrip Wawancara Staf Tenaga Pendidik.....	107
Lampiran 9 Kegiatan Pelatihan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Guru.....	109
Lampiran 10 Dokumentasi	111
Lampiran 11 Surat Izin Penelitian.....	112
Lampiran 12 Surat Balasan Penelitian	113
Lampiran 13 Data Dinas Pendidikan dan Kebudayaan.....	114

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam proses pembangunan bangsa. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dijelaskan bahwa pendidikan memiliki fungsi penting dalam pengembangan potensi, pembentukan karakter, serta kemajuan peradaban bangsa menuju kehidupan yang cerdas dan bermartabat. Pendidikan berkualitas diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang unggul, produktif, dan mampu bersaing di tingkat global. Seperti yang dijelaskan oleh Nasution dan Sholeh (2024), pendidikan juga berperan sebagai alat transformasi sosial yang dapat mempercepat perubahan positif di tengah masyarakat. Oleh karena itu, upaya peningkatan mutu pendidikan harus dilakukan secara berkelanjutan dan melibatkan semua pihak yang berkepentingan.

Pemerintah menetapkan delapan komponen dalam Standar Nasional Pendidikan (SNP) untuk menjamin mutu pendidikan secara nasional yang menjadi acuan dasar dalam pelaksanaan sistem pendidikan. Kedelapan standar tersebut mencakup: (1) Standar Isi, (2) Standar Proses, (3) Standar Kompetensi Lulusan, (4) Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan, (5) Standar Sarana dan Prasarana, (6) Standar Pengelolaan, (7) Standar Pembiayaan, dan (8) Standar Penilaian Pendidikan (Kemendikbudristek, 2021). Seluruh standar ini saling terintegrasi dan digunakan sebagai indikator dalam menilai kualitas pendidikan secara menyeluruh. Di antara delapan standar tersebut, Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan memiliki posisi sentral karena secara langsung berkaitan dengan pelaksanaan proses pembelajaran. Fokus penelitian ini diarahkan pada standar tersebut karena kualitas kinerja guru menjadi penentu utama dalam keberhasilan pelaksanaan standar lainnya. Tanpa guru yang profesional dan berkinerja baik, proses pembelajaran tidak dapat berlangsung optimal, kompetensi peserta didik tidak

akan tercapai secara maksimal, dan target pendidikan nasional sulit direalisasikan. Guru sebagai pelaku utama di ruang kelas memiliki peran strategis dalam menentukan arah dan hasil dari sistem pendidikan itu sendiri.

Mulyasa (2013) menyebutkan bahwa guru yang memiliki kinerja tinggi mampu mengelola pembelajaran secara efektif, mengembangkan potensi siswa, serta berperan dalam membentuk karakter dan kompetensi sesuai dengan visi pendidikan nasional. Meski demikian, realitas di lapangan menunjukkan bahwa kualitas kinerja guru masih menjadi persoalan yang kompleks. Sugianto (2024) mengungkapkan bahwa banyak guru belum memenuhi standar profesionalisme dan pedagogik secara optimal. Berbagai kendala turut memengaruhi kondisi ini, seperti terbatasnya pelatihan berkelanjutan, lemahnya pengawasan akademik, dan rendahnya motivasi kerja guru. Dalam situasi tersebut, peran kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan menjadi sangat penting untuk mendorong peningkatan kinerja guru. Salah satu model kepemimpinan yang relevan dalam konteks ini adalah kepemimpinan transformasional.

Bass dan Avolio (1993, hlm. 20–21) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional bertujuan untuk menginspirasi, memberi motivasi, serta memberdayakan bawahan agar mampu bekerja melebihi ekspektasi. Kepala sekolah yang mengadopsi pendekatan ini akan menjadi penggerak perubahan yang mampu membangun semangat kerja guru, menciptakan iklim kerja yang positif, serta mendorong inovasi dalam pembelajaran.

Model kepemimpinan transformasional memiliki empat dimensi utama, yaitu pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspiratif (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan perhatian individual (*individualized consideration*). Keempat aspek ini sangat relevan untuk diterapkan dalam konteks peningkatan kinerja guru. Kepala sekolah yang inspiratif dan suportif mampu menumbuhkan semangat kerja guru, membangun suasana kolaboratif, serta meningkatkan kapasitas profesional mereka. Windiawan, Hartinah, dan Habibi (2023) menegaskan

bahwa kepemimpinan transformasional terbukti mampu meningkatkan dedikasi guru dan mendorong kreativitas dalam praktik pembelajaran. Dukungan ini juga diperkuat oleh Leithwood dan Jantzi (2006) yang menunjukkan bahwa pendekatan transformasional memiliki dampak positif terhadap peningkatan mutu guru dan kualitas pendidikan sekolah.

Berdasarkan pemaparan tersebut, penelitian ini akan difokuskan pada aspek Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan, dengan menitikberatkan pada upaya peningkatan kinerja guru melalui penerapan kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah. Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memahami bagaimana kepemimpinan yang inspiratif dan progresif mampu menciptakan perubahan positif secara berkelanjutan dalam pemenuhan Standar Nasional Pendidikan. Hal ini konsisten dengan pernyataan yang ditemukan dalam Al-Quran, Al-Baqarah ayat 30:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya: *(Ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.” (Q.S.Al-Baqarah (2): 30).*

Dalam Menurut Ibnu Katsir dalam *Tafsir al-Qur’an al-‘Azhim*, ayat ini menjelaskan tentang kehendak Allah SWT untuk menciptakan manusia pertama, yakni Nabi Adam as., dan keturunannya sebagai khalifah (pemimpin) di muka bumi. Allah menyampaikan rencana penciptaan ini kepada para malaikat, yang kemudian bertanya dengan penuh rasa ingin tahu

mengenai hikmah di balik penunjukan makhluk yang memiliki potensi untuk berbuat kerusakan dan menumpahkan darah.

Ibnu Katsir menafsirkan bahwa istilah "khalifah" dalam ayat ini merujuk pada manusia yang akan saling menggantikan di bumi, dan diberi tanggung jawab untuk mengatur kehidupan dengan mengikuti petunjuk dari Allah. Khalifah bukan hanya sebagai pemimpin, tetapi juga pengelola, pelindung, dan pelaksana kehendak Allah di muka bumi. Kepemimpinan ini mencakup pengelolaan sumber daya alam, penegakan keadilan, pemeliharaan nilai-nilai moral, dan pembangunan peradaban.

Berdasarkan hasil observasi penulis di SMPN 1 Pariangan pada tanggal 17 April 2025, ditemukan beberapa indikasi perlunya peningkatan kinerja guru. Beberapa guru menunjukkan kurangnya variasi dalam metode pembelajaran, minimnya penggunaan media pembelajaran inovatif, dan rendahnya partisipasi dalam pengembangan profesional. Motivasi kerja sebagian guru juga masih rendah, terlihat dari kecenderungan menjalankan tugas secara rutin tanpa inisiatif pengembangan.

Namun, di sisi lain, terdapat pula guru yang menunjukkan kinerja tinggi dengan menyelesaikan perangkat ajar secara mandiri dan memiliki komunikasi positif dengan siswa, rekan sejawat, serta pimpinan sekolah. Kepala sekolah menyampaikan bahwa capaian tersebut merupakan hasil dari upaya kepemimpinan yang menekankan pada pemberian motivasi, pembinaan personal, serta dorongan inovasi.

Kegiatan peningkatan kinerja guru juga didukung melalui Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), bagi guru mata pelajaran dan Musyawarah Guru Bimbingan Konseling (MGBK) bagi guru BK. pelatihan, bimbingan teknis (bimtek), dan pemanfaatan platform digital seperti Platform Merdeka Mengajar(PMM). Meski demikian, optimalisasi partisipasi guru dalam program-program tersebut sangat tergantung pada sejauh mana kepala sekolah mampu memberikan arahan dan motivasi.

Namun demikian, pemanfaatan berbagai program tersebut sangat dipengaruhi oleh bagaimana kepala sekolah mampu mendorong, memotivasi,

dan mengarahkan guru untuk aktif berpartisipasi. Di sinilah kepemimpinan transformasional kepala sekolah memegang peran penting. Kepala sekolah yang memiliki visi jauh ke depan, mampu memberi inspirasi, serta menunjukkan perhatian terhadap perkembangan profesional guru, diyakini mampu meningkatkan kinerja guru secara menyeluruh.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMPN 1 Pariangan”. Penelitian ini bertujuan untuk menggali bagaimana penerapan kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru, serta faktor-faktor yang mendukung dan menghambat implementasinya. Dengan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis maupun praktis dalam pengembangan manajemen pendidikan di tingkat satuan pendidikan. Diantara kedelapan standar tersebut, standar pendidik dan tenaga kependidikan memegang peranan strategis, sebab guru merupakan ujung tombak dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Tanpa guru yang berkualitas, tujuan pendidikan sulit tercapai, meskipun standar-standar lainnya sudah dipenuhi.

Dengan demikian, diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pentingnya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru, terutama di sekolah-sekolah yang menghadapi berbagai keterbatasan seperti SMPN 1 Pariangan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi rujukan bagi kepala sekolah dan pemangku kepentingan terkait dalam merumuskan strategi kepemimpinan yang efektif guna menghadapi tantangan-tantangan yang ada di dunia pendidikan saat ini. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, peneliti tertarik untuk meneliti **“Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam peningkatan Kinerja Guru di SMPN 1 Pariangan”**.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka penelitian ini akan berfokus terhadap “Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMPN 1 PARIANGAN”.

C. Sub Fokus Penelitian

1. Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui kepemimpinan transformasional.
2. Hambatan yang dihadapi kepala sekolah dalam menerapkan kepemimpinan transformasional.
3. Upaya kepala sekolah dalam mengatasi hambatan untuk meningkatkan kinerja guru.

D. Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui kepemimpinan transformasional di SMPN 1 Pariangan?
2. Apa saja hambatan yang dihadapi kepala sekolah dalam menerapkan kepemimpinan transformasional di SMPN 1 Pariangan?
3. Bagaimana upaya kepala sekolah dalam mengatasi hambatan dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 1 Pariangan?

E. Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui penerapan kepemimpinan transformasional.
2. Mengidentifikasi hambatan yang dihadapi kepala sekolah dalam menerapkan kepemimpinan transformasional.
3. Menjelaskan upaya kepala sekolah dalam mengatasi hambatan untuk meningkatkan kinerja guru.

F. Manfaat dan Luaran Penelitian

Adapun manfaat dan luaran yang akan penulis peroleh melalui penelitian yang berjudul “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan” adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Penelitian

a. Secara Teoritis

- 1) Penelitian ini memperkaya literatur tentang kepemimpinan transformasional dengan menambah bukti empiris terkait penerapannya dalam konteks pendidikan, khususnya dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah menengah pertama.
- 2) Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap teori manajemen pendidikan dengan menunjukkan bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat berpengaruh secara langsung terhadap peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan.
- 3) Penelitian ini juga memperjelas hubungan antara penerapan kepemimpinan transformasional dengan perubahan perilaku kerja guru, sehingga memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja guru di lingkungan sekolah..

b. Secara Praktis

- 1) Bagi peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan keilmuan dan pemahaman dalam bidang Manajemen Pendidikan Islam
- 2) Bagi kepala sekolah, sebagai evaluasi dan masukan bagi pimpinan dalam meningkatkan mutu pendidikan
- 3) Bagi sekolah, dapat menjadi informasi yang jelas untuk memberi dukungan terhadap peningkatan mutu pendidikan.

2. Luaran Penelitian

Peneliti memiliki target untuk menerbitkan penelitian ini dalam bentuk karya tulis ilmiah dan jurnal serta dapat dimanfaatkan oleh semua orang. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan

pertimbangan dan evaluasi bagi pihak sekolah dalam upaya mencapai hasil yang lebih maksimal di masa depan.

G. Definisi Istilah

Untuk menghindari kesalahpahaman para pembaca, penulis akan menjelaskan beberapa istilah pada judul skripsi ini, diantaranya yaitu:

1. Kepemimpinan Transformasional

Suwatno (2019 :107) memberikan pendapat yakni kepemimpinan transformasional ialah kepemimpinan yang mempengaruhi pegawai pendidik atau tenaga pendidik hingga membuat pegawai pendidik dan tenaga pendidik merasa sebuah rasa percaya diri, bangga, loyalitas dan rasa hormat kepada pimpinannya dan juga memiliki motivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan.

Menurut Robbins (2017:262), kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin mampu memberikan semangat dan motivasi kepada para bawahannya agar mereka mau bekerja lebih dari sekadar tugas pokoknya demi mencapai tujuan organisasi. Pemimpin seperti ini biasanya memberikan perhatian secara pribadi kepada setiap anggota, mendorong mereka untuk berpikir kreatif dan berani menyampaikan ide, serta menjadi teladan yang baik dalam sikap dan perilaku. Dengan cara ini, para bawahan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih maksimal demi kemajuan bersama.

2. Kepala Sekolah

Secara sederhana Kepala Sekolah didefinisikan sebagai “seorang tenaga fungsional guru diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimanadiselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antar guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran”. Kepala sekolah yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah. keberhasilan kepala sekolah

menunjukkan bahwa kepala sekolah adalah seorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu sekolah. bahkan lebih jauh tersebut menyimpulkan bahwa keberhasilan kepala sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah. Beberapa diantara kepala sekolah dilukiskan sebagai orang yang sebagai orang yang memiliki harapan tinggi bagi para staf dan para siswa, kepala sekolah adalah mereka yang banyak mengetahui tugas-tugas mereka dan mereka yang menentukan irama bagi sekolah mereka.

Dengan kata lain, kepala sekolah digambarkan sebagai "seorang guru fungsional yang diberi tugas memimpin sekolah tempat berlangsungnya proses belajar mengajar atau tempat terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan siswa yang menerima pelajaran". Seorang kepala sekolah dikatakan berhasil apabila ia dapat memenuhi tugas jabatannya sebagai seseorang yang bertugas memimpin sekolah dan memahami bahwa sekolah merupakan organisasi yang kompleks dan unik. Keberhasilan kepala sekolah menunjukkan bahwa merekalah yang menjadi titik fokus dan irama sekolah. Lebih jauh, keberhasilan kepala sekolah ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah itu sendiri.

3. Kinerja Guru

Kinerja gurudiartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pendidik, pembimbing, pelatih, dan penilai proses serta hasil belajar peserta didik. Kinerja tersebut mencerminkan tingkat pencapaian standar kompetensi guru, yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

Kinerja guru tidak hanya dilihat dari seberapa baik guru menyampaikan materi pelajaran, tetapi juga dari kemampuannya dalam merancang dan mengelola proses pembelajaran, menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, membina hubungan yang positif dengan siswa dan rekan kerja, serta memberikan kontribusi terhadap peningkatan kualitas pendidikan secara menyeluruh. Kinerja guru yang baik akan berdampak

langsung pada mutu pembelajaran di kelas dan pencapaian hasil belajar peserta didik.

Dalam konteks penelitian ini, kinerja guru merupakan variabel terikat yang dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Artinya, semakin tinggi kualitas kepemimpinan kepala sekolah, maka diharapkan akan semakin baik pula kinerja yang ditampilkan oleh guru dalam menjalankan tugas profesionalnya

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Kepemimpinan

a. Pengertian

Secara etimologis, Kepemimpinan berasal dari kata “pimpin” menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia. Berawalan I “lead” yang artinya mengarahkan, menunjukkan jalan dan mengarahkan. Kepemimpinan adalah suatu proses atau kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk memperoleh tugas dan arah yang sama untuk mencapai tujuan organisasi (Lubis, L, 2020). Sementara itu, sebagai mana dikutip oleh Hendya Soetopo (Bashori, B, 20218). Kepemimpinan adalah proses yang mempengaruhi, mengarahkan dan mengkoordinasikan seluruh bagian organisasi dan kelompok. Jadi, kepemimpinan pada dasarnya adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang-orang dalam suatu organisasi dengan system nilai tertentu dan visi tertentu untuk mencapai tujuan (Kefi & Rosnelli, 2024).

Berikut beberapa gaya kepemimpinan:

1) Gaya Kepemimpinan Otoriter

Pendekatan manajemen yang memusatkan semua pilihan dan kebijakan yang dia adopsi secara pribadi.

2) Gaya Kepemimpinan Autokratis

Memusatkan kendali, mendikte, mengambil keputusan secara eksklusif oleh diri mereka sendiri, dan mengurangi keterlibatan karyawan merupakan ciri-ciri gaya kepemimpinan autokratis.

3) Gaya Kepemimpinan Demokratis/Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif dan modernis adalah nama lain dari kepemimpinan demokratis. Setiap anggota didorong untuk mengambil bagian, memberikan saran, dan mengerahkan upaya

untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, mereka sering kali mendesentralisasikan pengambilan keputusan, mendorong anggota staf untuk membantu memutuskan bagaimana mencapai tujuan dan prosedur kerja, dan berunding dengan bawahan untuk mengembangkan keputusan dan tindakan sebagai sebuah tim.

4) Gaya Laissez-Faire

Pemimpin tidak memberikan kepemimpinan mereka tetapi membiarkan bawahan mereka apa yang mereka inginkan. Keberhasilan Lembaga di tentukan oleh kesadaran dan komitmen anggota kelompok. Struktur organisasi tidak jelas, semua kegiatan dilakukan tanpa rencana dan tanpa pengawasan pimpinan.

5) Keterampilan yang Harus di Miliki Pemimpin

Pemimpin harus menguasai cara-cara kepemimpinan, mereka harus memiliki keterampilan kepemimpinan untuk menjadi pemimpin yang baik. Oleh karna itu, seorang pemimpin harus membuat rencana Bersama, mengundang anggota untuk berpartisipasi, membantu anggota tim, meningkatkan moral tim, dan membuat keputusan Bersama. Pemimpin tidak hanya tahu, mereka harus mampu melakukan.

6) Keterampilan Interpersonal

Hubungan interpersonal merupakan hubungan antar manusia. Tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan partisipasi anggota kelompok sehingga mereka dapat memaksimalkan potensi mereka pemimpin bertindak sebagai mediator, pembawa damai dan bukan menjadi hakim.

7) Keterampilan dalam Proses Administrasi Personil

Kegiatan ini mencakup segala usaha yang secara efektif menggunakan keterampilan karyawan. Keingatannya meliputi seleksi pengangkatan, penempatan, penugasan, pelantikan, supervisi, penyuluhan, dan pengembangan serta kesejahteraan sosial.

8) Keterampilan dalam Menilai

Ini merupakan usaha untuk mengetahui sejauh mana tujuan yang telah dicapai. Teknik dan prosedur evaluasi. Menentukan evaluasi menetapkan standar/ukuran yang akan dievaluasi, mengumpulkan data, mengolah data, memutuskan hasil evaluasi.

2. Kepemimpinan Transformasional

a. Pengertian

Menurut Armansyah (2022), Dalam bukunya, Armansyah menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya sekedar memengaruhi perilaku bawahannya melalui instruksi atau perintah, melainkan lebih jauh mendorong transformasi nilai, keyakinan, serta motivasi kerja. Pemimpin transformasional menjadi agen perubahan yang mampu membangun sinergi dengan bawahannya untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks organisasi pendidikan, peran pemimpin transformasional sangat krusial dalam membangkitkan motivasi kerja guru, menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, serta meningkatkan produktivitas lembaga secara keseluruhan.”

Menurut Suriagiri (2020), kepemimpinan transformasional adalah bentuk kepemimpinan yang memiliki kesadaran tinggi terhadap nilai-nilai yang lebih besar dan lebih mendalam dibandingkan kepentingan pribadi atau kelompok. Pemimpin transformasional berperan sebagai inspirator dan role model yang menggerakkan bawahannya untuk melampaui ekspektasi kinerja mereka. Dalam dunia pendidikan, kepala sekolah dengan gaya ini akan memotivasi guru untuk memiliki semangat inovasi, rasa memiliki terhadap lembaga, serta kesadaran

Menurut Yulianeu (2023), menyoroti tantangan baru dalam kepemimpinan transformasional di era digital. Pemimpin dalam konteks pendidikan tidak lagi cukup hanya mengandalkan kharisma dan visi, tetapi juga dituntut untuk mampu mengadopsi teknologi dan mendorong transformasi digital. Kepala sekolah sebagai pemimpin

transformasional harus menjadi motor penggerak inovasi dengan membuka ruang dialog, mengembangkan strategi berbasis data, serta mendorong guru untuk memanfaatkan teknologi sebagai alat penguatan pembelajaran. Buku ini memberikan kerangka konseptual dan praktis tentang bagaimana kepemimpinan transformatif dapat menjawab tantangan pendidikan di era digital.”

Menurut Makmuriana (2021), Dalam perspektif Makmuriana, kepemimpinan transformasional memiliki kekuatan yang dapat menggerakkan seluruh elemen organisasi menuju arah perubahan yang lebih positif. Pemimpin yang menerapkan pendekatan ini harus mampu membangun visi yang kuat, memberikan pengaruh ideal, serta menjadi pemicu perubahan perilaku individu maupun kelompok. Dalam institusi pendidikan, pemimpin transformasional dituntut memiliki komitmen tinggi terhadap pengembangan kapasitas guru dan peningkatan mutu layanan pendidikan. Dengan pendekatan ini, perubahan yang diciptakan menjadi lebih berkelanjutan dan memiliki dampak jangka panjang.”

Menurut Irawati (2022), menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional sangat erat kaitannya dengan budaya organisasi dan kepuasan kerja. Pemimpin yang transformasional akan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, partisipatif, dan penuh apresiasi. Dalam institusi pendidikan, kepala sekolah yang mampu membangun budaya organisasi positif akan meningkatkan kinerja guru melalui pemahaman visi bersama, komunikasi yang efektif, dan pemberdayaan individu. Hal ini menjadikan sekolah bukan hanya tempat bekerja, tetapi juga tempat berkembang secara pribadi dan profesional.

Menurut Riza et al (2024), Buku ini menekankan bahwa kepemimpinan transformasional tidak terlepas dari kemampuan pemimpin dalam membaca perubahan dan menyusun strategi adaptif. Pemimpin dalam konteks ini tidak hanya menjadi pengarah, tetapi juga fasilitator, mediator, dan penggerak utama dalam menciptakan perubahan yang positif. Di lingkungan sekolah, kepala sekolah harus

mampu memahami kebutuhan masing-masing guru dan memberikan dukungan nyata dalam bentuk pelatihan, umpan balik, dan ruang untuk bereksplorasi. Dengan begitu, kepemimpinan tidak lagi bersifat top-down, melainkan kolaboratif dan partisipatif.

Menurut Aryanto & Anisah (2024), Dalam bukunya, mengembangkan konsep kepemimpinan transformasional dengan pendekatan humanistik dan rendah hati (*humble leadership*). Mereka berpendapat bahwa seorang pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pengarah visi dan pencapaian target, tetapi juga sebagai pembimbing spiritual dan emosional bagi bawahannya. Dalam konteks lembaga pendidikan, kepala sekolah yang humanis akan lebih dekat dengan guru dan tenaga kependidikan, sehingga mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis, penuh saling pengertian, dan sarat dengan nilai-nilai kemanusiaan.

Menurut Supit et al (2023), Kepemimpinan transformasional dalam organisasi sektor publik, termasuk sekolah, ditandai dengan kehadiran pemimpin yang memiliki visi jauh ke depan dan kemampuan menggerakkan orang lain untuk menuju arah perubahan yang positif. Supit dan rekan-rekannya menjelaskan bahwa pemimpin semacam ini tidak sekadar menjalankan fungsi manajerial, tetapi juga membangkitkan motivasi intrinsik guru, memperkuat budaya kerja, serta memastikan bahwa setiap anggota organisasi merasa dihargai dan memiliki kontribusi penting.

Dalam suatu kelompok atau organisasi, kepemimpinan sangat diperlukan dan memegang peranan penting. Karena keberhasilan suatu sekolah ditentukan oleh pemimpinnya, maka gaya kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap maju atau tidaknya suatu lembaga, khususnya dalam bidang pendidikan. Kepemimpinan berasal dari kata *leadership*, sedangkan *leader* berasal dari kata *leader*. Menurut Kartono, pemimpin adalah seseorang yang memiliki kelebihan tertentu yang membuatnya mampu mengajak orang lain untuk bekerja sama

dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan kepala sekolah berkorelasi dengan kemampuan dan kemampuan kepala sekolah untuk memengaruhi semua sumber daya sekolah dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan, dengan menggunakan bakat dan kemampuan yang dimilikinya. Sikap, bahasa tubuh, atau tingkah laku yang dipilih pemimpin saat menjalankan tugasnya disebut sebagai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah standar yang digunakan seseorang saat ingin mengubah perilaku orang lain. Saat seorang pemimpin mencoba memengaruhi tindakan orang lain, ia menunjukkan pola perilaku yang teratur yang disadari oleh orang lain.

Kebutuhan dan pertumbuhan pengikut merupakan fokus utama dari kepemimpinan transformasional. Untuk "mengubah" dan mengelola orang merupakan tujuan dari kepemimpinan transformasional. Untuk mengubah mereka secara harfiah, memperluas perspektif seseorang, memperoleh pemahaman, dan menyelaraskan perilaku dengan prinsip dan cita-cita untuk menciptakan perubahan yang bertahan lama, seseorang harus berkomitmen untuk mempercepat proses (Evhy Yanthy, dkk., 2023).

Kemampuan untuk bertanggung jawab, menjaga, memengaruhi, dan membimbing orang baik guru maupun siswa serta berkolaborasi dengan orang tua dalam peningkatan kualitas siswa guna memenuhi tujuan yang telah ditentukan sebelumnya merupakan inti dari kepemimpinan transformasional. Berdasarkan pemahaman tersebut di atas, gaya kepemimpinan kepala sekolah terkait erat dengan tugas yang mereka lakukan sehari-hari. Hal ini bergantung pada gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah di sekolah tersebut. Menerapkan gaya kepemimpinan yang berhubungan dengan perubahan, yaitu kepemimpinan transformasional, akan menghasilkan hasil positif dalam hal ini. Memahami kemandirian pemimpin, taktik, gaya, dan perilaku kepemimpinan mereka sangat penting bagi kepala sekolah yang ingin menerapkan perubahan.

Berdasarkan uraian di atas, seorang pemimpin transformasional harus mampu mentransformasikan sumber daya organisasi dengan baik agar dapat mencapai tujuan penting yang sejalan dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya, seperti variabel eksternal organisasi, infrastruktur, keuangan, dan sumber daya manusia. Indikatornya antara lain pembaharuan, memberi contoh, mendorong kinerja bawahan, menyeimbangkan tempat kerja, memberdayakan bawahan, beroperasi sesuai dengan seperangkat nilai, serta mengembangkan keterampilan dan kapasitas untuk menangani situasi yang menantang.

b. Ciri-Ciri Kepemimpinan Transformasional

Menurut Diana, N. (2019), pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mampu menghadapi segala tantangan dan hambatan yang ada di dalam perusahaan.

- 1) Pemimpin yang senang mendelegasikan wewenang kepada pengikut dan bawaha
- 2) Memberikan arahan dan kesempatan untuk kemajuan organisasi.
- 3) Berusaha keras untuk menyiapkan segala sesuatu yang dibutuhkan agar pengikut dan bawahan dapat maju dan lebih bertanggung jawab.

c. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Menurut Assingkily dan Mesiono (2019), kepemimpinan transformasional mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Pemimpin yang berkomitmen penuh dan mandiri dalam mencapai visi organisasi;
- 2) Pengikut yang memahami nilai kerja sama tim dalam mencapai tujuan dengan tambahan motivasi dan dukungan pemimpin; dan
- 3) Semua anggota organisasi dengan kepemimpinan transformasional harus siap mengesampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi tanpa mengharapkan imbalan.

d. Prinsip Dasar Kepemimpinan Transformasional

Prinsip merupakan kaidah atau acuan yang berkembang menjadi sifat-sifat yang unik. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan

transformasional berbeda dengan gaya kepemimpinan lainnya. Terdiri dari sejumlah prinsip untuk mendukung model kepemimpinan transformatif, yaitu:

1) Mampu Mengomunikasikan Emosi

Menurut Senny, Wijayaningsih, dan Kurniawan (2018), pemimpin harus mampu mengomunikasikan visi dan misi dengan cara yang mudah dipahami. agar bawahan memahami tujuan awal dan hasil yang diinginkan.

2) Kemampuan membangkitkan kegembiraan Pemimpin harus ramah dan memancarkan kegembiraan. Bagi bawahan maupun bagi dirinya sendiri. Pemimpin akan mudah memberikan pengaruh kepada pengikutnya ketika mereka terinspirasi oleh mereka.

3) Kreativitas Daya cipta pemimpin merupakan salah satu konsep yang inovatif. Pemimpin harus selalu waspada terhadap perubahan yang drastis dan melakukan segala upaya untuk menyesuaikan diri sesegera mungkin. Bisnis atau organisasi yang berinovasi akan bertahan meskipun terdampak oleh perubahan sosial.

4) Saling mendukung Setiap anggota, bahkan pemimpin, perlu diajarkan kualitas ini. Intinya, gaya kepemimpinan transformasional melibatkan saling mendukung dan menyembunyikan kekurangan satu sama lain. Lesilolo (2013)

5) Membuka kunci Pemimpin dalam pendekatan ini perlu memiliki pola pikir yang terbuka. Pemimpin harus menerima kritik dan rekomendasi karena mereka berkomunikasi dengan bawahan mereka di kedua arah.

e. Komponen-Komponen Kepemimpinan Transformasional

Komponen Kepemimpinan Transformasional Alur yang saling melengkapi merupakan komponen Alur yang saling melengkapi akan selalu dianggap gagal jika tidak terpenuhi. Oleh karena itu, jika ingin mendapatkan efek yang diinginkan, semua komponen harus lengkap.

Empat Kualitas Pemimpin Transformasional (Shalahuddin, 2015; diperkuat oleh Akmal, 2014)::

1) *Idealized Influence* (Pengaruh yang Diidealkan)

Pemimpin yang cerdas, pekerja keras, dan pantang menyerah serta mampu menunjukkan misi dan visi sekaligus menjadi contoh perilaku moral untuk membangun empati dan kasih sayang bagi pemimpin di antara para pengikutnya. Sosok ideal yang patut dicontoh dan ditiru. Simulasi kognitif (juga dikenal sebagai simulasi intelektual).

Pemimpin akan menghadapi tantangan baru dari waktu ke waktu. Di sini, pemimpin diharapkan untuk menjadi kreatif, dan mereka harus melakukannya dengan menerapkan pengetahuan mereka, Pemimpin yang memiliki pengaruh ideal akan disegani dan diteladani, karena mereka memberi contoh nyata dalam tindakan, bukan sekadar ucapan.

2) *Individualized Consideration* (Pertimbangan Individu atau Penilaian Individu)

Pemimpin transformasional mempertimbangkan kebutuhan pengikut mereka. Jenis penerapan ini akan mengungkap keterampilan dan kelemahan bawahan. Dalam hal ini, pemimpin mengambil peran sebagai pelatih atau mentor.

3) *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasional)

Pemimpin yang memiliki standar yang lebih tinggi dari biasanya dan mampu membimbing atau menetapkan tujuan bagi bawahannya untuk mencapai standar tersebut. Selain itu, pemimpin mendorong mereka untuk konstan dalam proses pencapaian sebelum mereka mencapai level itu (Akmal, 2014).

4) *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual)

Pemimpin menciptakan lingkungan yang mendorong kreativitas, pemikiran kritis, dan inovasi. Ia memberikan tantangan baru, mendorong bawahannya untuk melihat masalah dari berbagai

sudut pandang, serta mendukung pengembangan ide-ide segar. Pemimpin transformasional tidak hanya mengajarkan apa yang harus dipikirkan, tapi bagaimana cara berpikir secara mandiri dan kreatif dalam menyelesaikan tugas-tugas.

3. Kinerja Guru

a. Pengertian

Kinerja guru merupakan salah satu elemen penting dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Secara umum, kinerja guru dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya berdasarkan standar profesionalisme yang berlaku. Menurut Mulyasa (2021), kinerja guru adalah perwujudan nyata dari kompetensi guru dalam melaksanakan tugas profesional, meliputi perencanaan.

Sementara itu, Rivai (2020) menambahkan bahwa kinerja guru tidak hanya mencakup kompetensi teknis mengajar, melainkan juga mencakup aspek kepribadian, sosial, dan profesionalisme yang berdampak terhadap pembentukan karakter siswa. Guru yang memiliki kinerja baik mampu menjadi teladan bagi siswa, membangun komunikasi yang harmonis di lingkungan sekolah, serta berkontribusi dalam pengembangan budaya akademik yang positif.

Kinerja guru sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi motivasi, kompetensi, dan komitmen pribadi seorang guru terhadap profesinya. Sedangkan faktor eksternal mencakup dukungan kepala sekolah, ketersediaan sarana dan prasarana pendidikan, serta lingkungan kerja yang kondusif (Sugiharto, 2021).

Dalam konteks pendidikan abad 21, tuntutan terhadap kinerja guru semakin kompleks. Guru tidak hanya dituntut untuk menguasai materi ajar, tetapi juga harus mampu mengembangkan keterampilan berpikir kritis, kreativitas, kolaborasi, dan komunikasi peserta didik.

Integrasi teknologi informasi dalam pembelajaran menjadi bagian tak terpisahkan dari indikator kinerja guru masa kini (Susanto, 2020).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan keseluruhan aktivitas dan perilaku profesional yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya, yang berdampak terhadap kualitas pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan. Guru yang berkinerja baik adalah guru yang mampu memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan akademik dan karakter siswa.

Dalam praktiknya, kinerja guru dapat diukur melalui indikator-indikator seperti kualitas perencanaan pembelajaran, efektivitas penyampaian materi, penggunaan metode pembelajaran inovatif, kemampuan mengelola kelas, serta penguasaan terhadap materi ajar. Penilaian kinerja guru juga sering kali dikaitkan dengan tingkat ketercapaian hasil belajar siswa.

b. Persepsi Kinerja Guru

Persepsi tentang kinerja guru adalah penilaian subjektif yang dimiliki oleh individu atau kelompok mengenai sejauh mana seorang guru berhasil melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya. Persepsi ini penting karena dapat mempengaruhi citra guru di mata siswa, rekan sejawat, kepala sekolah, dan masyarakat luas. Menurut Robbins dan Judge (2019), persepsi adalah proses dimana individu mengorganisasi dan menginterpretasikan kesan sensorik mereka untuk memberikan makna terhadap lingkungan mereka.

Dalam konteks pendidikan, persepsi tentang kinerja guru dapat terbentuk melalui berbagai interaksi sehari-hari antara guru dan siswa, guru dan orang tua, serta guru dengan pihak manajemen sekolah. Menurut Wahyudi (2023), persepsi kinerja guru biasanya dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kemampuan komunikasi guru, kompetensi pedagogik, kedisiplinan, inovasi dalam mengajar, serta kedekatan emosional guru dengan siswa.

Persepsi siswa terhadap kinerja guru, misalnya, lebih banyak dipengaruhi oleh cara guru mengajar di kelas, penggunaan metode pembelajaran yang menarik, sikap ramah, serta keadilan dalam memberikan nilai. Sementara itu, kepala sekolah mungkin akan lebih memperhatikan aspek administratif, profesionalisme, dan kontribusi guru terhadap program-program sekolah.

Persepsi masyarakat, khususnya orang tua, terhadap kinerja guru seringkali terkait dengan prestasi belajar siswa dan pembentukan karakter anak. Jika siswa menunjukkan prestasi akademik yang baik dan perilaku yang positif, maka masyarakat akan memberikan penilaian positif terhadap kinerja guru.

Namun, persepsi terhadap kinerja guru bersifat subjektif, sehingga perlu kehati-hatian dalam menggunakannya sebagai dasar evaluasi formal. Oleh karena itu, Robbins (2019) menekankan pentingnya menggunakan instrumen penilaian yang valid dan reliabel dalam menilai kinerja guru, serta mempertimbangkan persepsi dari berbagai pihak untuk memperoleh gambaran yang lebih objektif.

Dalam kaitannya dengan penelitian ini, persepsi kinerja guru menjadi salah satu indikator penting yang mencerminkan sejauh mana kepemimpinan transformasional kepala sekolah berdampak terhadap peningkatan kualitas guru. Kepala sekolah yang berhasil memotivasi guru, memberikan inspirasi, serta membangun kepercayaan akan menciptakan persepsi positif tentang kinerja guru di lingkungan sekolah.

c. Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru adalah suatu proses sistematis yang bertujuan untuk mengukur, menilai, dan meningkatkan kinerja profesional guru berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Penilaian ini menjadi instrumen penting untuk mengetahui sejauh mana guru melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara efektif. Menurut Sudjana (2019), penilaian kinerja guru mencakup pengumpulan

informasi tentang perilaku kerja guru, kualitas hasil kerja, serta kontribusi guru terhadap organisasi sekolah. Penilaian kinerja guru di Indonesia diatur melalui berbagai regulasi, salah satunya adalah Permendiknas No. 35 Tahun 2010 tentang Penilaian Kinerja Guru. Dalam regulasi tersebut, kinerja guru dinilai berdasarkan empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Penilaian kinerja guru biasanya dilakukan melalui beberapa metode, antara lain: Observasi langsung Mengamati secara langsung proses pembelajaran yang dilaksanakan guru di kelas, Evaluasi dokumen, Menilai kelengkapan administrasi pembelajaran seperti RPP, jurnal mengajar, silabus, dan portofolio siswa. Umpan balik dari siswa dan rekan sejawat, Melalui kuesioner atau wawancara untuk memperoleh gambaran kinerja guru dari berbagai sudut pandang, Self-assessment, Guru melakukan evaluasi diri untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam pelaksanaan tugasnya.

Menurut Mustofa (2022), penilaian kinerja guru tidak hanya berfungsi sebagai dasar kenaikan pangkat dan pemberian penghargaan, tetapi juga sebagai alat pembinaan untuk meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah. Penilaian yang baik harus dilakukan secara objektif, transparan, akuntabel, dan berorientasi pada pengembangan profesional guru.

Secara umum, penilaian kinerja guru mencakup beberapa aspek, seperti perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran di kelas, kemampuan mengelola kelas, penggunaan media, penguasaan materi, serta cara guru mengevaluasi hasil belajar siswa. Selain itu, aspek kedisiplinan, tanggung jawab terhadap tugas tambahan, partisipasi dalam kegiatan sekolah, serta hubungan sosial dengan rekan sejawat dan peserta didik juga menjadi bagian dari kinerja yang harus diperhatikan. Dengan kata lain, kinerja guru tidak hanya dilihat dari apa yang diajarkan, tetapi juga dari bagaimana sikap dan peran guru di lingkungan sekolah secara keseluruhan

Penilaian kinerja guru dilakukan melalui beberapa cara, seperti observasi langsung oleh kepala sekolah atau tim penilai, supervisi akademik, analisis perangkat pembelajaran, hingga penilaian diri. Proses ini dilaksanakan secara berkala dan menggunakan instrumen yang telah ditetapkan, agar hasilnya bisa digunakan untuk merancang strategi pembinaan lanjutan. Penilaian yang dilakukan dengan cara ini memungkinkan sekolah mendapatkan gambaran nyata mengenai kondisi dan potensi guru, serta hambatan yang dihadapi dalam proses pembelajaran.

Penilaian kinerja guru juga tidak dapat dipisahkan dari gaya kepemimpinan kepala sekolah. dalam konteks kepemimpinan transformasional, proses ini menjadi salah satu sarana penting untuk mendorong perubahan positif. Kepala sekolah tidak sekadar menilai untuk memberi nilai, tetapi juga untuk membina dan memotivasi guru agar semakin berkembang. Penilaian digunakan sebagai alat untuk mendorong guru keluar dari zona nyaman, mengarahkan mereka menjadi lebih inovatif, serta menumbuhkan tanggung jawab profesional secara mandiri. Melalui hasil penilaian, kepala sekolah dapat memberikan umpan balik yang membangun, merancang pelatihan, serta memberikan penghargaan bagi guru yang menunjukkan peningkatan.

Dengan adanya penilaian kinerja yang dilakukan secara tepat dan berkelanjutan, kepala sekolah dapat menentukan program peningkatan kualitas guru yang sesuai kebutuhan. Hal ini sekaligus menjadi alat refleksi bagi guru untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan, sehingga bisa terus memperbaiki diri dalam menjalankan tugasnya. Dalam pelaksanaannya, penilaian kinerja yang ideal bukan hanya sekadar kewajiban formal, tetapi menjadi bagian dari budaya kerja sekolah yang sehat dan saling mendukung. Ketika penilaian dilakukan secara jujur, terbuka, dan disertai tindak lanjut yang konkret, maka kinerja guru dapat meningkat secara signifikan dan berdampak langsung terhadap kualitas pendidikan di sekolah.

d. Budaya Kerja Guru

Budaya kerja guru merujuk pada nilai-nilai, norma, sikap, dan perilaku kerja yang tumbuh dan berkembang dalam lingkungan profesi guru. Budaya ini menentukan cara guru melaksanakan tugas, berinteraksi dengan kolega dan siswa, serta mengembangkan dirinya sebagai tenaga pendidik. Menurut Robbins dan Coulter (2020), budaya kerja adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lain.

Budaya kerja guru merupakan seperangkat nilai, kebiasaan, dan sikap profesional yang secara konsisten ditunjukkan dalam aktivitas keseharian di lingkungan sekolah. Budaya ini tercermin dari cara guru melaksanakan tugasnya, berinteraksi dengan rekan sejawat, menyikapi perubahan, serta berkontribusi dalam membangun suasana kerja yang kondusif. Budaya kerja yang baik tidak terbentuk secara instan, melainkan merupakan hasil dari proses pembinaan, kepemimpinan yang kuat, serta kebersamaan dalam mencapai visi dan misi sekolah.

Dalam lingkungan sekolah, budaya kerja guru terlihat dari tanggung jawab dalam mengajar, kedisiplinan waktu, kerapian administrasi, kesungguhan dalam menyusun perangkat pembelajaran, dan keterlibatan aktif dalam kegiatan sekolah. Seorang guru yang memiliki budaya kerja positif akan menunjukkan semangat tinggi dalam melayani peserta didik, terbuka terhadap inovasi, serta memiliki keinginan untuk terus belajar dan meningkatkan kualitas dirinya. Sebaliknya, budaya kerja yang lemah dapat terlihat dari sikap pasif, enggan berkolaborasi, terlambat hadir, dan hanya menjalankan tugas sebatas kewajiban administratif saja.

Kepala sekolah memiliki peran penting dalam membentuk dan membina budaya kerja guru. Melalui kepemimpinan transformasional, kepala sekolah dapat membangun budaya kerja yang positif dengan cara memberi teladan, memberikan motivasi yang kuat, serta mengembangkan suasana kerja yang inspiratif. Pemimpin

transformasional tidak hanya mengarahkan, tetapi juga menanamkan nilai-nilai kerja seperti integritas, tanggung jawab, kerja tim, dan komitmen terhadap mutu pembelajaran. Ketika budaya kerja ini terbentuk secara kolektif, maka akan muncul iklim kerja yang saling mendukung, di mana guru merasa memiliki peran penting dalam kemajuan sekolah.

Salah satu ciri budaya kerja guru yang sehat adalah adanya semangat kolaborasi dan keterbukaan. Guru yang memiliki budaya kerja baik akan terbiasa berbagi pengalaman mengajar, berdiskusi tentang metode yang efektif, dan saling memberi masukan untuk perbaikan. Ini tidak hanya meningkatkan kualitas pengajaran, tetapi juga memperkuat hubungan antar guru. Budaya kerja yang kuat juga mendorong guru untuk lebih responsif terhadap tantangan dan perubahan kurikulum, serta lebih siap berinovasi dalam proses pembelajaran.

Dalam lingkungan pendidikan, budaya kerja guru yang positif menjadi fondasi penting bagi terciptanya suasana akademik yang kondusif. Budaya kerja yang baik ditandai dengan kedisiplinan tinggi, kerja sama yang harmonis, semangat inovasi dalam mengajar, rasa tanggung jawab, komitmen terhadap mutu pendidikan, serta sikap terbuka terhadap perubahan dan pengembangan profesional.

Budaya kerja juga memengaruhi sikap guru dalam menjalankan tugas di luar kelas, seperti kegiatan keagamaan, sosial, ekstrakurikuler, maupun peran dalam organisasi sekolah. Guru yang terbiasa memiliki budaya kerja positif akan menunjukkan sikap proaktif, bukan sekadar menjalankan instruksi, tetapi juga berinisiatif menciptakan kegiatan yang membangun semangat belajar dan karakter siswa.

Dalam konteks kepemimpinan transformasional, membentuk budaya kerja guru menjadi bagian dari strategi besar dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme. Kepala sekolah perlu menciptakan sistem yang mendukung, seperti pemberian penghargaan,

supervisi yang bersifat pembinaan, serta ruang diskusi atau komunitas belajar guru. Budaya kerja yang baik tidak muncul dari tekanan, tetapi dari keteladanan, pengakuan atas usaha, dan ruang bagi guru untuk berkembang.

Sari (2023) menyatakan bahwa budaya kerja guru dibentuk melalui kebijakan organisasi sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, serta tradisi dan kebiasaan yang diwariskan dalam komunitas guru. Kepala sekolah berperan besar dalam membangun budaya kerja ini melalui pemberian teladan, pembinaan berkelanjutan, serta menciptakan iklim kerja yang mendukung kreativitas dan kolaborasi.

Dengan terbentuknya budaya kerja guru yang positif, maka proses pendidikan akan berjalan lebih efektif dan efisien. Guru tidak hanya bekerja karena kewajiban, tetapi karena panggilan profesionalisme dan tanggung jawab moral terhadap peserta didik. Budaya kerja yang kuat akan menciptakan sekolah yang dinamis, adaptif, dan berorientasi pada mutu, di mana setiap guru berperan aktif dalam membawa perubahan menuju arah yang lebih baik.

Budaya kerja yang positif berimplikasi langsung terhadap kinerja guru. Guru yang bekerja dalam budaya profesional yang kuat akan lebih termotivasi untuk mengembangkan kompetensinya, meningkatkan kualitas pembelajaran, serta memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian visi dan misi sekolah.

Sebaliknya, budaya kerja yang negatif, seperti sikap apatis, kurangnya kolaborasi, atau resistensi terhadap perubahan, dapat menghambat inovasi pendidikan dan menurunkan semangat kerja guru. Oleh karena itu, pembangunan budaya kerja harus menjadi prioritas dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.

Dalam penelitian ini, budaya kerja guru dipandang sebagai variabel penting yang berhubungan erat dengan efektivitas kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam membangun sumber daya manusia yang unggul di sekolah.

4. Hubungan Kepemimpinan Transformasional Iklim Sekolah, dan Kinerja Guru

Kepemimpinan transformasional memiliki peranan penting dalam membentuk iklim sekolah yang kondusif. Seorang kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan transformasional tidak hanya mendorong guru untuk mencapai kinerja tinggi, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif, kolaboratif, dan mendukung perkembangan profesional guru.

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh besar terhadap terbentuknya iklim sekolah yang kondusif dan pada akhirnya berdampak pada kinerja guru. Gaya kepemimpinan transformasional sangat relevan diterapkan di lingkungan sekolah karena berorientasi pada perubahan positif, pengembangan potensi individu, serta penciptaan semangat kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai inspirator yang mampu membangun semangat kerja guru melalui keteladanan, motivasi, dan pembinaan yang berkelanjutan

Kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan kepemimpinan yang tidak hanya menekankan pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga mendorong perubahan positif dalam perilaku dan motivasi anggota organisasi. Salah satu aspek penting yang dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional adalah iklim kerja dalam suatu organisasi. Iklim kerja yang positif sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang mampu memberikan inspirasi, dukungan, dan visi yang jelas kepada anggota organisasi, Penelitian oleh Alrowwad, Obeidat, dan Aqqad (2020) menemukan bahwa: "*Transformational leadership has a significant and positive effect on organizational climate, as it motivates employees to go beyond their self-interest, increases their commitment, and enhances communication and collaboration among them*".

Kinerja guru, sebagai hasil akhir dari proses kepemimpinan dan pengaruh iklim sekolah, sangat bergantung pada sejauh mana guru merasa

dimotivasi, dihargai, dan diberdayakan. Ketika kepala sekolah mampu memberikan inspirasi dan dukungan, serta menciptakan budaya kerja yang positif, maka guru akan menunjukkan tanggung jawab, kedisiplinan, inovasi, dan inisiatif yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Guru akan lebih siap menghadapi tantangan pembelajaran, lebih terbuka terhadap perubahan, dan lebih aktif dalam kegiatan pengembangan profesi.

Kinerja guru, sebagai hasil akhir dari proses kepemimpinan dan pengaruh iklim sekolah, sangat bergantung pada sejauh mana guru merasa dimotivasi, dihargai, dan diberdayakan. Ketika kepala sekolah mampu memberikan inspirasi dan dukungan, serta menciptakan budaya kerja yang positif, maka guru akan menunjukkan tanggung jawab, kedisiplinan, inovasi, dan inisiatif yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Guru akan lebih siap menghadapi tantangan pembelajaran, lebih terbuka terhadap perubahan, dan lebih aktif dalam kegiatan pengembangan profesi.

Hubungan antara kepemimpinan transformasional, iklim sekolah, dan kinerja guru bersifat saling terkait dan saling memperkuat. Kepemimpinan yang inspiratif akan membentuk iklim yang positif, dan iklim yang positif akan menciptakan kondisi yang mendukung peningkatan kinerja guru. Dalam hal ini, kepala sekolah berperan sebagai penggerak utama perubahan budaya kerja dan sebagai fasilitator dalam menciptakan suasana sekolah yang mendukung tumbuhnya motivasi, inovasi, dan profesionalisme guru.

Iklim sekolah merujuk pada persepsi bersama guru dan staf tentang suasana kerja, hubungan sosial, dan dukungan manajerial di lingkungan sekolah. Iklim yang sehat ditandai dengan komunikasi yang terbuka, rasa saling percaya, serta adanya penghargaan terhadap inisiatif dan inovasi. Dalam konteks ini, kepemimpinan transformasional menjadi faktor utama yang membentuk iklim sekolah yang mendukung pencapaian kinerja optimal guru.

Selain itu, studi oleh Saleem, Shaheen, dan Saleem (2020) menyatakan: “*Transformational leaders build an organizational climate*

that fosters innovation, trust, and goal alignment, which contributes to overall organizational effectiveness". Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya menciptakan iklim kerja yang positif, tetapi juga berkontribusi pada efektivitas organisasi secara menyeluruh. Oleh karena itu, dalam institusi pendidikan, peran kepala sekolah sebagai pemimpin transformasional sangat krusial untuk mewujudkan iklim kerja yang sehat, produktif, dan inovatif.

Kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individual, tetapi juga sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Dalam hal ini, iklim sekolah menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi semangat dan produktivitas guru. Iklim sekolah yang kondusif menciptakan suasana kerja yang harmonis, komunikasi yang terbuka, rasa saling menghargai, serta adanya dukungan dari pimpinan.

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah berperan sentral dalam membentuk iklim sekolah tersebut. Kepala sekolah yang mampu menjadi teladan, memberi motivasi, serta mendorong inovasi dan kolaborasi, akan menciptakan suasana kerja yang sehat dan inspiratif. Hal ini mendorong guru untuk bekerja secara optimal, merasa dihargai, dan memiliki semangat untuk terus berkembang, meskipun kompensasi finansial tidak selalu tinggi.

Pengaruh kepemimpinan transformasional tidak hanya terbatas pada pembinaan guru secara langsung, tetapi juga terlihat dalam cara kepala sekolah membentuk dan mengelola iklim sekolah. Iklim sekolah yang sehat mencerminkan suasana kerja yang ditandai oleh keterbukaan komunikasi, kepercayaan antarpersonel, dukungan moral, serta rasa aman dan nyaman dalam menjalankan tugas. Semua unsur ini menjadi faktor pendorong yang memungkinkan guru dapat bekerja dengan tenang, fokus, dan semangat tinggi.

Seorang kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan transformasional akan memperhatikan kebutuhan emosional dan

profesional setiap guru. Ia akan menciptakan lingkungan yang mendukung tumbuhnya semangat kerja dan inovasi, misalnya melalui penghargaan atas prestasi guru, pemberian ruang bagi kreativitas, serta kesempatan untuk mengembangkan potensi diri melalui pelatihan dan workshop. Upaya ini secara tidak langsung memperkuat iklim sekolah yang positif, karena guru merasa didukung dan dipedulikan secara personal.

Kepemimpinan transformasional juga membentuk budaya organisasi yang kuat, di mana nilai-nilai seperti integritas, tanggung jawab, kolaborasi, dan komitmen terhadap mutu pendidikan dijunjung tinggi oleh seluruh warga sekolah. Ketika nilai-nilai ini menjadi bagian dari kehidupan sehari-hari di sekolah, maka terbentuklah sistem kerja yang solid dan profesional. Iklim sekolah seperti ini mendorong guru untuk bekerja tidak hanya secara teknis, tetapi juga dengan hati dan dedikasi, karena mereka merasa menjadi bagian dari sebuah tim yang memiliki tujuan yang sama.

Meskipun gaji atau kompensasi juga memiliki pengaruh terhadap kepuasan dan motivasi kerja, namun hal tersebut bukanlah satu-satunya faktor yang menentukan kinerja guru. Motivasi intrinsik seperti pengakuan, kesempatan berkembang, serta hubungan interpersonal yang baik di lingkungan kerja sering kali lebih berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja.

Dampak langsung dari kepemimpinan yang demikian adalah meningkatnya kinerja guru, baik dari segi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan mengajar, pengelolaan kelas, penggunaan metode yang variatif, hingga kemampuan dalam melakukan evaluasi terhadap hasil belajar peserta didik. Guru yang berada di bawah kepemimpinan transformasional akan lebih terbuka terhadap masukan dan lebih siap melakukan refleksi terhadap kekurangan dalam mengajar. Mereka akan termotivasi untuk meningkatkan kualitas diri, baik melalui belajar mandiri, kolaborasi, maupun mengikuti kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan.

Dalam jangka panjang, hubungan yang baik antara kepemimpinan transformasional, iklim sekolah, dan kinerja guru akan menciptakan efek berantai (multiplier effect). Guru yang berkinerja baik akan berkontribusi pada terciptanya lingkungan belajar yang aktif dan menyenangkan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan hasil belajar siswa. Sekolah pun akan berkembang sebagai lembaga yang memiliki mutu tinggi, karena ditopang oleh guru-guru profesional dan kepala sekolah yang visioner.

Hubungan antara ketiga komponen ini bersifat dinamis. Kepemimpinan transformasional tidak dapat berjalan efektif jika tidak ditopang oleh partisipasi guru, dan iklim sekolah tidak akan terbentuk dengan baik tanpa interaksi yang saling mendukung antara kepala sekolah, guru, dan seluruh warga sekolah lainnya. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja guru harus dilakukan secara terpadu, dengan kepala sekolah sebagai motor penggerak yang membangun sistem, menciptakan suasana, dan memberi inspirasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah tidak hanya berdampak langsung terhadap guru melalui motivasi dan inspirasi, tetapi juga secara tidak langsung melalui penciptaan iklim sekolah yang positif. Iklim yang demikian menjadi pendorong utama meningkatnya kinerja guru secara menyeluruh dan berkelanjutan.

B. Kajian Penelitian Relevan

1. Penelitian Rizky Ananda (2021) yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Kota Bandung" bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kota Bandung melalui empat dimensi utama: pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan profesionalisme dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas.

Kesamaan antara penelitian ini dan penelitian penulis terletak pada fokus pembahasan tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Namun, perbedaannya terdapat pada pendekatan penelitian. Penelitian Rizky Ananda (2021) menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan penelitian penulis menggunakan pendekatan kualitatif studi kasus untuk menggali proses kepemimpinan secara lebih mendalam di lingkungan sekolah.

2. Penelitian Devi Lestari (2022) yang berjudul "Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri Kota Surabaya" bertujuan untuk mendeskripsikan bagaimana implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru di lingkungan SMP Negeri Kota Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan teknik wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan motivasi kerja, kedisiplinan, dan inovasi guru.

Kesamaan antara penelitian ini dan penelitian penulis adalah sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif serta membahas bagaimana penerapan gaya kepemimpinan transformasional berdampak terhadap kinerja guru. Namun, perbedaannya terdapat pada fokus pembahasan. Penelitian Devi Lestari (2022) lebih menitik beratkan pada inovasi dan motivasi guru, sedangkan penelitian penulis tidak hanya menyoroti motivasi, tetapi juga pemberdayaan guru dan pembangunan budaya kerja sekolah.

3. Penelitian Ahmad Fadillah (2020) yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Kota Makassar" bertujuan untuk

menganalisis hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan kinerja guru di SMA Negeri Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik kepemimpinan transformasional maupun motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi paling besar.

Kesamaan antara penelitian ini dan penelitian penulis adalah sama-sama membahas pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru. Namun, terdapat perbedaan pada variabel yang dikaji. Penelitian Ahmad Fadillah (2020) menambahkan variabel motivasi kerja guru, sedangkan penelitian penulis hanya berfokus pada satu variabel utama, yakni kepemimpinan transformasional kepala sekolah.

4. Penelitian Siti Rahmah (2023) yang berjudul "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri Kota Malang" bertujuan untuk mengetahui bagaimana peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri Kota Malang. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan teknik wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah yang menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional mampu menciptakan hubungan interpersonal yang kuat, suasana kerja yang positif, serta mendorong guru untuk berinovasi dalam pembelajaran.

Kesamaan antara penelitian ini dan penelitian penulis adalah sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif dan meneliti penerapan kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru. Namun, perbedaannya terletak pada fokus hasil, Penelitian Siti Rahmah (2023) lebih menitik beratkan pada kreativitas dan inovasi guru, sedangkan penelitian penulis lebih luas mencakup aspek tanggung jawab profesional, keteladanan, dan pemberdayaan tenaga pendidik.

5. Transformational Leadership and Teacher Performance in Public Schools in Malaysia University of Malaya, Kuala Lumpur, 2021. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di sekolah-sekolah negeri di Malaysia. Fokus penelitian ini adalah untuk menilai bagaimana dimensi transformational leadership seperti individualized consideration, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan idealize influence mempengaruhi produktivitas dan efektivitas guru dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kinerja guru secara signifikan, baik dalam aspek kompetensi pedagogik, komitmen kerja, maupun inovasi pembelajaran.

Kesamaan antara penelitian ini dan penelitian penulis terletak pada penggunaan pendekatan kualitatif untuk mengkaji hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja guru. Namun, perbedaannya terletak pada konteks lokasi dan ruang lingkup penelitian. Penelitian University of Malaya berfokus pada beberapa sekolah negeri di Malaysia, sedangkan penelitian penulis difokuskan secara spesifik pada satu SMP negeri di Kabupaten Tanah Datar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut kerangka penelitian kualitatif keberadaan dan kemunculan fenomena dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang terwujud dalam kesadaran peneliti melalui penggunaan metodologi tertentu dan penjelasan tentang bagaimana sesuatu menjadi nyata dan nyata. Tujuan utama penelitian fenomenologis adalah untuk mengidentifikasi, memeriksa, dan menyampaikan signifikansi kejadian, fenomena, dan hubungannya dengan orang-orang biasa dalam suatu lingkungan tertentu (Ummah, 2019).

Penelitian ini menggunakan teknik kualitatif dan pendekatan fenomenologis. Penelitian fenomenologis merupakan jenis penelitian kualitatif yang mendengarkan dan meneliti individu secara lebih saksama dan menyeluruh saat mereka mendeskripsikan dan memahami pengalaman mereka. Penelitian fenomenologis bertujuan untuk menjelaskan dan mengkarakterisasikan pengalaman manusia, khususnya pengalaman yang dialami seseorang saat berinteraksi dengan orang lain dan lingkungannya.

Untuk memahami pengelolaan program keterampilan multimedia, pendekatan kualitatif merupakan metode pemecahan masalah yang melibatkan penggambaran dan pencerminan status terkini topik atau item kajian. Melalui penggunaan pendekatan kualitatif, diperoleh data yang rinci dan penting. Makna merupakan data yang dapat diukur yang mendukung kebenaran yang dapat diamati. Sugiyono, 2018a.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di SMPN 1 Pariangan yang berlokasi di Jl. Sawah Tengah Simabur, kec Pariangan, Kabupaten Tanah Datar, Sumatera Barat 27294. Adapun Waktu Penelitian Dengan Rincian sebagai berikut:

Tabel 3. 1
Tabel Pelaksanaan Penelitian

No.	Uraian Kegiatan	2025									
		Des	Jan	Feb	Mar	April	Mei	Jun	Jul	Agust	Sept
1.	Observasi Awal	√									
2.	Penyusunan Proposal	√									
3.	Bimbingan Proposal		√	√	√						
4.	Seminar Proposal				√						
5.	Perbaikan setelah seminar					√					
6.	Penelitian						√	√			
7.	Bimbingan Skripsi							√	√		
8.	Munaqasah									√	

C. Instrumen Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif merupakan instrument atau alat yang digunakan Penulis penuh atau penulis itu sendiri, yang secara aktif berpartisipasi dalam proses penelitian mulai dari mengidentifikasi fokus masalah, sumber data, pengolahan data, dan pengambilan kesimpulan, berperan sebagai instrumen atau alat dalam penelitian kualitatif. Hal ini terjadi di seluruh proses pembelajaran. Instrumen manusia digunakan dalam penelitian ini (Sugiyono, 2018a).

Adapun instrument yang digunakan oleh peneliti untuk melakukan penelitian ini adalah panduan wawancara (juga dikenal sebagai jadwal wawancara) diperlukan Karena penulis melakukan wawancara semi

terstruktur yang sifatnya lebih santai dan bertujuan untuk mengungkap masalah secara lebih jujur dengan menanyakan pendapat dan pendapat responden diperlukan panduan wawancara, yang juga disebut jadwal wawancara. Untuk mendokumentasikan hasil wawancara dengan tepat dan memberi peneliti bukti bahwa mereka telah berbicara dengan informasi atau sumber data lain.

1. Buku catatan yang mencatat semua pembicaraan dengan sumber data dan dapat digunakan untuk membantu pengumpulan data wawancara.
2. Kamera untuk mengambil gambar ketika informan dan peneliti sedang berbicara.
3. Ponsel yang dilengkapi perekam yang dapat mengabadikan setiap diskusi.

D. Sumber Data

Adapun Sumber data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Sumber data yang memberikan data secara langsung kepada pengumpul data. Sumber data adalah informasi penelitian. Informaasi penelitian adalah subjek yang memahami informasi tentang objek penelitian sebagai pelaku atau orang lain yang memahami item penelitian. Dalam penelitian kualitatif, sumber data manusia yang juga dikenal sebagai informasi sangat penting karena mereka adalah individu yang memiliki informasi yang relevan dengan subjek penelitian. Untuk penelitian ini, sumber data utama adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah , tendik , dan guru.

2. Data Sekunder

Setelah mengumpulkan data dari sumber data primer, peneliti menggunakan informasi pendukung tersebut untuk penyelidikan lebih lanjut. Informasi dikumpulkan dari sumber terkait, termasuk teks, foto, dan dokumen yang berkaitan dengan program kepemimpinan

Transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMPN 1 Pariangan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian merujuk pada metode atau cara yang diterapkan untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan dalam sebuah studi. Pemilihan teknik ini sangat krusial, karena dapat berdampak pada validitas dan reliabilitas hasil penelitian. Hal ini harus disesuaikan dengan tujuan penelitian, jenis data yang dibutuhkan, sumber daya yang tersedia, serta pertimbangan etis yang relevan. Selain itu, seringkali digunakan kombinasi beberapa teknik pengumpulan data untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai masalah penelitian yang dihadapi.

Salah satu elemen kunci dalam sebuah penelitian adalah penerapan prosedur penelitian yang tepat. Penulis mengadopsi berbagai strategi dan teknik pengumpulan data yang relevan guna memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Berikut ini adalah metode pengumpulan data yang diterapkan dalam studi ini:

1. Observasi

Observasi adalah kegiatan yang dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung terhadap objek penelitian. Tujuan utamanya adalah untuk memahami keadaan sebenarnya dari variabel yang sedang diteliti. Proses observasi melibatkan pemanfaatan berbagai indra, bukan hanya pengamatan visual, tetapi juga melibatkan pendengaran, penciuman, perasaan, dan perabaan. Untuk mendukung kegiatan ini, instrumen yang digunakan mencakup panduan pengamatan dan lembar pengamatan.

2. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu metode yang paling umum digunakan dalam pengumpulan data untuk penelitian kualitatif maupun kuantitatif. Dalam proses ini, dua individu bertemu dan saling bertukar pikiran serta informasi melalui sesi tanya jawab. Hal ini sebagaimana

dinyatakan oleh Esterberg (dikutip dari Sugiyono, 2018), bertujuan untuk menciptakan pemahaman yang mendalam tentang suatu isu. Untuk memastikan hasil wawancara tercatat dengan akurat serta memberikan bukti bahwa peneliti telah berinteraksi dengan informan atau sumber data lainnya.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merujuk pada kumpulan informasi yang diperoleh dari dokumen atau sumber tertulis lainnya, seperti laporan, catatan, buku, dan arsip. Analisis dokumen seringkali menjadi metode penting dalam penelitian sejarah maupun dalam studi yang berkaitan dengan analisis kebijakan.

F. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2018), teknik analisis data merupakan suatu proses yang melibatkan catatan lapangan, wawancara, dan dokumentasi. Proses ini mencakup pengklasifikasian data, mendeskripsikannya dalam unit-unit, melakukan sintesis, serta menyusun data dalam bentuk pola. Selain itu, teknik ini juga berfungsi untuk menentukan apa yang perlu dipelajari dan mana yang signifikan, sebelum menarik kesimpulan yang jelas. Berikut adalah langkah-langkah dalam teknik analisis data tersebut:

1. Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan proses pengumpulan informasi yang memungkinkan peneliti untuk menarik kesimpulan dan mengambil tindakan yang tepat. Penyajian data, di sisi lain, adalah langkah menjelaskan informasi melalui narasi dan deskripsi rinci yang disusun berdasarkan kesimpulan utama dari reduksi data. Proses ini berlangsung secara rasional dan metodis menggunakan bahasa yang jelas, sehingga memudahkan pemahaman. Dengan demikian, semua informasi yang dikumpulkan di lapangan, baik melalui observasi, wawancara, maupun analisis, dapat disampaikan dengan lebih efektif.

2. Reduksi Data

Reduksi data adalah proses seleksi dan pemfokusan informasi yang mendukung penelitian yang telah dikumpulkan dan didokumentasikan selama kegiatan penelitian di lapangan. Secara mendasar, proses ini merupakan langkah penting dalam analisis data kualitatif, bertujuan untuk menghilangkan elemen-elemen yang tidak relevan, sehingga memungkinkan peneliti untuk menyaring, mengarahkan, memperjelas, dan mengklasifikasikan data yang dianggap penting. Dengan demikian, hal-hal yang kurang signifikan dapat disederhanakan, sehingga presentasi cerita dapat disampaikan dengan jelas dan kesimpulan yang diambil menjadi lebih dapat dipertanggungjawabkan.

3. Penyajian Data

Dalam penelitian kualitatif, proses pengumpulan informasi yang berpotensi menghasilkan kesimpulan dikenal sebagai penyajian data. Data ini dapat disajikan dalam berbagai format, termasuk grafik, ringkasan singkat, dan format lainnya. Penyajian data yang efektif akan memudahkan akademisi dalam memahami permasalahan yang muncul serta merencanakan langkah-langkah selanjutnya berdasarkan pemahaman tersebut.

4. Verifikasi Penarik Kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan langkah akhir dalam proses yang telah dilakukan. Pada tahap ini, peneliti merumuskan kesimpulan berdasarkan bukti-bukti yang telah dikumpulkan di lokasi penelitian. Data yang telah diperiksa dan diverifikasi akan menjadi dasar bagi kesimpulan tersebut. Oleh karena itu, tahap ini sangat penting dalam penelitian.

Namun, perlu diingat bahwa dalam penelitian kualitatif, rumusan masalah dan kesimpulan yang dihasilkan mungkin bersifat sementara. Kondisi ini mencerminkan dinamika yang muncul saat penelitian di lapangan. Temuan-temuan yang diperoleh tidak hanya dapat menjawab rumusan masalah awal, tetapi juga berpotensi untuk menghasilkan pertanyaan-pertanyaan baru.

G. Teknik Penjamin Keabsahan Data

Baik dalam proposal maupun dalam skripsi, perlu dikemukakan teknik penjaminan keabsahan data yang digunakan agar hasil penelitian dapat dipercaya dan valid. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik triangulasi, yaitu teknik pemeriksaan keabsahan data dengan memanfaatkan berbagai sumber dan metode yang berbeda.

Menurut Sugiyono (2022), triangulasi adalah teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan berbagai sumber data yang sudah ada. Tujuannya adalah untuk mengecek kebenaran data secara lebih akurat dan menyeluruh.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan triangulasi teknik. Triangulasi teknik, yaitu peneliti mengumpulkan data melalui beberapa teknik sekaligus, seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi. Ketiga teknik ini digunakan untuk mendapatkan gambaran utuh tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Umum

1. Profil UPT SMPN 1 Pariangan

a. Sejarah UPT SMPN 1 Pariangan

UPT SMPN 1 Pariangan merupakan salah satu sekolah menengah pertama negeri yang berada di wilayah Kecamatan Pariangan, Kabupaten Tanah Datar, Provinsi Sumatera Barat. Sekolah ini berlokasi di Jorong Sawah Tengah, Nagari Simabur, tepatnya di Jalan Raya Sawah Tengah Simabur. Berdiri pada tanggal 31 Agustus 1962, sekolah ini telah berperan sebagai lembaga pendidikan formal tingkat pertama selama lebih dari enam dekade. Dalam perjalanannya, UPT SMPN 1 Pariangan telah mengalami berbagai perkembangan, baik dari segi sarana dan prasarana, jumlah peserta didik, maupun kualitas tenaga pengajar. Sekolah ini juga telah terakreditasi A berdasarkan Surat Keputusan Nomor 851/BAP-SM/LL/X/2015 yang diterbitkan pada tanggal 16 Oktober 2015, yang menunjukkan pengakuan terhadap mutu pendidikan yang diselenggarakan.

Sejak awal berdirinya hingga saat ini, UPT SMPN 1 Pariangan telah menjadi institusi penting dalam membentuk karakter dan kecerdasan generasi muda di Kecamatan Pariangan dan sekitarnya. Dengan luas lahan mencapai 4.747 meter persegi, sekolah ini dilengkapi dengan berbagai fasilitas pendukung proses belajar mengajar seperti ruang kelas, laboratorium IPA, perpustakaan, ruang guru, dan lapangan olahraga.

Seiring berjalannya waktu, SMPN 1 Pariangan mengalami banyak perkembangan baik dari sisi jumlah siswa, tenaga pendidik, maupun sarana prasarana. Sekolah ini telah beberapa kali mengalami rehabilitasi dan penambahan ruang belajar demi menunjang kelancaran proses pembelajaran. Di bawah berbagai kepemimpinan kepala sekolah

yang silih berganti, SMPN 1 Pariangan terus menunjukkan eksistensinya sebagai lembaga pendidikan yang dipercaya masyarakat. Pada tahun 2015, sekolah ini memperoleh akreditasi A berdasarkan keputusan Badan Akreditasi Provinsi Sumatera Barat, yang menandakan bahwa mutu pendidikan di sekolah ini diakui secara formal. Hingga saat ini, UPT SMPN 1 Pariangan tetap berkomitmen untuk melahirkan lulusan yang berprestasi, bermoral, dan siap melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

b. Identitas Sekolah

Nama Sekolah : SMPN 1 Pariangan
 Nomor Statistik Sekolah : 201080709006
 NPSN : 10302388
 Status Sekolah : Negeri
 Akreditasi : A
 Tahun Berdiri : 1996
 Alamat Sekolah : Jl. Sawah Tengah Simabur
 Desa/ Kelurahan : Sawah Tengah
 Kecamatan : Simabur
 Kabupaten : Tanah Datar
 No. Telepon : 544747
 Provinsi : Sumatra Barat
 Kode Pos : 27264
 Nama Kepala Sekolah : Yulma Azita S.Pd
 PLH Kepala Sekolah : Rita Karmila, SS
 Status Tanah : Milik Sendiri
 Jumlah Rombel : 9
 Kegiatan Belajar Mengajar: Tatap Muka
 Sumber Dana Operasiona : Biaya Operasional Sekolah

c. Visi SMPN 1 Pariangan

Cerdas dalam IPTEK, Berimtaq, Berkarakter, Berbudaya,
 Berwawasan Lingkungan

d. Misi SMPN 1 Pariangan

- 1) Meningkatkan Penggunaan dan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi bagi pendidik dan peserta didik
- 2) Mengembangkan bakat dan potensi peserta didik untuk berprestasi baik dibidang akademik maupun non akademik
- 3) Melaksanakan proses belajar mengajar yang berkualitas
- 4) Melaksanakan peningkatan keimanan dan ketaqwaan terhadap Tuhan yang Maha Esa
- 5) Membentuk kepribadian yang berakhlak mulia dan berbudi pekerti luhur melalui kegiatan keagamaan
- 6) Menumbuhkembangkan semangat untuk beraktifitas dalam kegiatan keagamaan
- 7) Melaksanakan aktivitas sekolah yang berkarakter
- 8) Membina dan menumbuhkembangkan budaya berkarakter

e. Data Guru di SMPN 1 Pariangan

- 1) Guru PNS : 18 orang
- 2) Guru Non PNS : 8 orang

Tabel 3. 2
Data Guru di SMPN 1 Pariangan 2024/2025

No.	Nama	Pendidikan Terakhir	Jabatan	Status Kepegawaian	Sertifikasi	
					Ada	Tidak
1.	Yulma Azita, S.Pd	S1	Kepala Sekolah	PNS	V	
2.	Erdinal, S.Pd	S1	Guru Bahasa Indonesia	PNS	V	
3.	Nurdiar, S.Pd	S1	Guru Bahasa Inggris	PNS	V	
4.	Silfianeti, S.Pd	S1	Guru Seni & Prakarya	PNS	V	
5.	Suhelnetis, A.Md	D3	Guru IPA	PNS	V	
6.	Fitri Evalina, S.Pd.	S1	Guru IPS	PNS	V	V
7.	Yasmita, S.Pd	S1	Guru Bahasa	PNS	V	

			Indonesia			
8.	Yetrineli, S.Pd.	S1	Guru Bahasa Inggris	PNS	V	V
9.	Yusmar Erita, S.Pd.	S1	Guru IPA	PNS	V	
10.	Asra Dewiva, S.Kom	S1	Guru Informatika	PNS	V	V
11.	Dini Wahidah, S.Pd	S1	Guru BK	PNS	V	
12.	Rita Karmila, SS	S1	Guru Bahasa Inggris	PNS	V	V
13.	Erwin, S.Pd	S1	Guru MTK	PNS	V	V
14.	Oka Agusyiana, S.Pd	S1	Guru PAI&Budi Pekerti	PPPK	V	V
15.	Andre Giovanni, S.Pd	S1	Guru PJOK	PPPK	V	V
16.	Mutia Sri Rahayu, S.Pd	S1	Guru IPS	PPPK	V	V
17.	Silvia Yuadmiras, S.Pd	S1	Guru MTK	PPPK	V	
18.	Serli Marselina, S.Pd	S1	Guru Pendidikan Alquran	GuruHonorer		V
19.	Hafiz,S.Pd	S1	Guru BK	GuruHonorer		V
20.	Yona Wendresvita,S.Pd	S1	Guru PKN	GuruHonorer		V
21.	Nailis Syahada, S.Pd	S1	Pengadministrasi Umum	PNS	V	
22.	Sofianita		Tenaga Perpustakaan	Tenaga Honorer		V
23.	Eddy Basril, A.Md	D3	Tenaga Operator Sekolah	Tenaga Honorer		V
24.	Elmila Sartika,S.Pd	S1	Tenaga Operator Sekolah	Tenaga Honorer		V
25.	Radius Kamal		Penjaga Sekolah	Tenaga Honorer		V

Sumber: Dokumen proposal mini SMPN 1 Pariangan

B. Temuan Khusus

Temuan khusus merupakan hasil penelitian yang berkaitan langsung dengan sub-fokus penelitian. Paparan temuan ini disusun berdasarkan sistematika fokus penelitian yang telah dijelaskan dalam bab pendahuluan. Dalam hal ini, fokus penelitian tertuju pada strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui pendekatan kepemimpinan transformasional.

Kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki tanggung jawab besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memotivasi guru, dan mendorong tumbuhnya inovasi dalam proses pembelajaran. Pendekatan kepemimpinan yang diterapkan di SMPN 1 Pariangan berorientasi pada empat indikator utama kepemimpinan transformasional, yaitu: *idealized influence* (pengaruh ideal), *inspirational motivation* (motivasi inspirasional), *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual), dan *individualized consideration* (pertimbangan individual).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Yulma Azita, S.Pd. selaku kepala sekolah SMPN 1 Pariangan, beliau menyampaikan bahwa dalam menjalankan kepemimpinannya, ia berusaha memberikan keteladanan langsung kepada guru melalui kedisiplinan waktu, semangat kerja, serta cara berkomunikasi yang santun. Kepala sekolah juga secara aktif mengajak guru untuk terlibat dalam berbagai program pengembangan, seperti pelatihan kurikulum merdeka, workshop pembelajaran berdiferensiasi, serta mengundang pemateri dari luar, termasuk psikolog pendidikan dari Malaysia yang memberikan pelatihan tentang manajemen stres guru.

Selain itu, kepala sekolah juga mendorong guru untuk berinovasi dalam pembelajaran, salah satunya dengan memberi kebebasan kepada guru mengembangkan model pembelajaran berbasis proyek maupun digital. Kepala sekolah memfasilitasi ruang diskusi mingguan yang dinamakan “Forum Guru Kreatif”, yang bertujuan untuk saling bertukar ide dan menyampaikan aspirasi terkait proses pembelajaran. Aspirasi ini

ditindaklanjuti secara terbuka oleh kepala sekolah melalui forum refleksi bulanan bersama tim manajemen sekolah.

Khusus pada indikator pertimbangan individual, kepala sekolah berusaha mengenal karakter setiap guru secara personal. Hal ini terlihat dari adanya pendekatan secara langsung kepada guru yang mengalami kendala baik dari sisi pribadi maupun profesional. Dalam beberapa kasus, kepala sekolah berperan sebagai pendengar yang baik dan memberikan solusi, bahkan berkoordinasi dengan wali kelas dan konselor jika permasalahan berdampak pada proses belajar-mengajar.

Pelaksanaan kepemimpinan ini juga didukung oleh wakil kepala sekolah, guru senior, serta tenaga kependidikan. Mereka bersama-sama melakukan monitoring terhadap perkembangan guru melalui instrumen supervisi kelas, jurnal pembelajaran, dan hasil evaluasi program pelatihan. Kepala sekolah mengadakan rapat rutin setiap dua minggu sekali bersama guru dan staf untuk membahas perkembangan kinerja, inovasi baru, dan kendala yang dihadapi di lapangan.

Namun, dalam pelaksanaan strategi ini masih ditemui beberapa hambatan, seperti keterbatasan waktu guru untuk mengikuti pelatihan eksternal karena padatnya jam mengajar, serta kurangnya fasilitas digital yang memadai di beberapa kelas. Meskipun demikian, kepala sekolah tetap menunjukkan komitmen dalam mengatasi hambatan tersebut, salah satunya dengan mengusulkan penambahan sarana melalui rapat Komite Sekolah dan menjalin kerja sama dengan pihak luar seperti Dinas Pendidikan.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode observasi, wawancara, dan studi dokumentasi kepada beberapa informan, yaitu kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan di SMPN 1 Pariangan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan beberapa informan, maka didapatkan temuan sebagai berikut:

1. Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Kepemimpinan Transformasional Di SMPN 1 Pariangan

Strategi merupakan suatu pendekatan atau cara yang digunakan oleh pemimpin dalam merancang, mengarahkan, dan mengelola kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif. Dalam konteks pendidikan, strategi kepala sekolah merujuk pada serangkaian tindakan terencana dan terstruktur yang dilakukan untuk meningkatkan mutu dan kinerja sekolah, termasuk kinerja guru. Menurut Robbins dan Coulter (2020), strategi adalah suatu rencana menyeluruh yang menghubungkan tujuan jangka panjang dengan tindakan operasional di lapangan. Maka dari itu, strategi kepala sekolah bukan hanya sebatas kebijakan, tetapi mencakup bagaimana kebijakan tersebut diterapkan secara nyata di sekolah.

Salah satu pendekatan strategis yang dinilai efektif dalam memajukan kinerja guru adalah melalui kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mendorong perubahan positif dalam organisasi melalui motivasi, pengaruh, perhatian individual, dan dorongan intelektual. pemimpin transformasional adalah mereka yang mampu meningkatkan kesadaran kolektif terhadap tujuan bersama, menginspirasi visi masa depan, dan mendorong anggota organisasi untuk melampaui kepentingan pribadi demi keberhasilan bersama.

Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala sekolah di SMPN 1 Pariangan berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah tidak hanya bertindak sebagai atasan, tetapi juga sebagai motivator, pembimbing, dan teladan bagi guru-guru dalam menjalankan tugasnya. Dalam pelaksanaan tugasnya, kepala sekolah mendorong guru untuk terus berkembang, memberikan dukungan terhadap pelatihan, supervisi akademik, serta membangun suasana kerja yang terbuka dan kolaboratif.

Kepemimpinan transformasional ini ditunjukkan melalui pendekatan yang humanis, pemberian motivasi secara langsung, serta

dorongan kepada guru untuk berpikir inovatif dalam mengembangkan proses pembelajaran. Kepala sekolah juga memberikan perhatian secara personal terhadap kebutuhan dan potensi masing-masing guru. Upaya ini dilakukan secara berkelanjutan demi meningkatkan kualitas kinerja guru baik dari aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, maupun evaluasi pembelajaran.

Dalam ranah pendidikan, pemimpin transformasional berperan dalam menginspirasi guru untuk berinovasi, menjadi lebih berdedikasi, dan terlibat aktif dalam pengembangan proses pembelajaran, pemimpin transformasional efektif dalam membangun hubungan yang kuat dengan bawahan, yang didasarkan pada kepercayaan, rasa hormat, dan kesadaran bersama untuk mencapai tujuan pendidikan. Hal ini penting dalam meningkatkan kinerja guru, yaitu kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara profesional untuk mencapai hasil belajar yang optimal, Kinerja guru sendiri dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan atasan, dan kesempatan untuk berkembang. Oleh karena itu, strategi kepala sekolah melalui pendekatan transformasional menjadi sangat relevan dan dibutuhkan untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif, suportif, dan progresif. Strategi ini biasanya tercermin dalam empat indikator utama kepemimpinan transformasional, yaitu *Idealized Influence*, *Inspirational Motivation*, *Intellectual Stimulation*, dan *Individualized Consideration*

Berdasarkan hasil wawancara peneliti yang dilakukan dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru di SMPN 1 Pariangan, ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional yang diterapkan kepala sekolah, yaitu *Idealized Influence* (pengaruh ideal), *Inspirational Motivation* (motivasi inspirasional), *Intellectual Stimulation* (stimulasi intelektual), dan *Individualized Consideration* (perhatian individu). Keempat indikator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Teladan Kepala Sekolah dalam Disiplin dan Etos Kerja (*Idealized Influence*)

Idealized Influence atau pengaruh ideal merupakan dimensi pertama dari kepemimpinan transformasional. Pada dimensi ini, seorang pemimpin diharapkan mampu menjadi sosok yang dihormati, dikagumi, dan dijadikan panutan oleh bawahannya. Pemimpin dengan pengaruh ideal tidak hanya memberikan arahan, tetapi menunjukkan langsung perilaku-perilaku positif seperti integritas, kedisiplinan, tanggung jawab, dan kepedulian. Dalam konteks sekolah, kepala sekolah harus menjadi figur yang bisa diteladani oleh guru dalam hal etos kerja, semangat profesionalisme, serta komitmen terhadap mutu pendidikan.

Di SMPN 1 Pariangan, kepala sekolah menjalankan perannya sebagai teladan secara nyata. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan, ditemukan bahwa kepala sekolah berusaha membangun budaya kerja yang disiplin dan produktif dimulai dari dirinya sendiri. Kepala sekolah hadir lebih awal setiap pagi, menyapa warga sekolah dengan ramah, serta melakukan pengecekan langsung terhadap kesiapan kelas, kebersihan lingkungan, dan kehadiran guru. Tindakan-tindakan sederhana ini memberi dampak besar dalam membentuk suasana kerja yang positif dan bertanggung jawab.

Hal ini sejalan dengan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan dengan kepala sekolah sebagai berikut:

“Saya sadar bahwa guru-guru akan mengikuti perilaku saya, jadi saya selalu berusaha hadir lebih awal, berpakaian rapi, dan disiplin terhadap waktu. Kalau saya saja santai, bagaimana mungkin guru bisa saya arahkan untuk disiplin? Makanya saya harus jadi contoh dulu. Saya juga berusaha menunjukkan semangat kerja, supaya mereka ikut termotivasi.” (Yulma Azita. S.Pd, Senin/ 2 Juni 2025)

Pernyataan ini dikuatkan oleh wakil kepala sekolah yang mengungkapkan bahwa kepala sekolah selalu menjadi sosok yang

berada di garis depan dalam setiap kegiatan sekolah, baik kegiatan formal seperti rapat maupun kegiatan non-formal seperti gotong royong bersama siswa dan guru. Wakil kepala sekolah menyampaikan:

“Iya Rizka. Ibuk Yul selaku kepala sekolah tersebut sangat konsisten. Beliau tidak hanya memberi perintah, tapi juga terjun langsung. Bahkan saat ada kegiatan yang sebetulnya bisa beliau delegasikan ke kami, beliau tetap hadir dan ikut membantu. Itu membuat kami semua merasa tergerak untuk melakukan hal yang sama”. (Rita Karmila. Ss, Senin/ 2 Juni 2025)

Hal senada juga disampaikan oleh salah seorang guru mata pelajaran yang merasa bahwa keteladanan kepala sekolah memberikan dampak besar bagi semangat kerja guru-guru lainnya. Guru PJOK menyatakan bahwa:

“Kami malu sendiri kalau datang telat, soalnya ibuk Yul selaku kepala sekolah pasti sudah ada duluan. Beliau juga tidak pernah marah-marah, tapi sikap beliau itu mengingatkan kami secara tidak langsung untuk lebih disiplin dan bertanggung jawab. Kami merasa dihargai tapi juga dituntut untuk memberi yang terbaik”. (Andre Giavanno. S.Pd, Selasa/3 Juni 2025).

Sementara itu, salah satu tenaga kependidikan (Tendik) juga mengungkapkan kesan yang serupa mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah. Ia mengatakan bahwa kepala sekolah selalu bersikap sopan, menghargai semua staf, dan tidak membeda-bedakan pekerjaan:

“Saya merasa dihormati di sekolah ini. Ibuk kepala sekolah itu sering menyapa, bertanya kabar, dan kalau ada kerjaan berat, beliau ikut bantu atau paling tidak memantau langsung. Kami jadi merasa punya semangat untuk bekerja lebih baik”. (Eddy Basril, M.Pd, Rabu/ 4 Juni 2025).

b. Dorongan Semangat dan Harapan Kepala Sekolah kepada Guru
(*Inspirational Motivation*)

Inspirational Motivation atau motivasi inspirasional adalah dimensi penting dalam kepemimpinan transformasional, yang ditunjukkan melalui kemampuan pemimpin dalam menginspirasi, memberi harapan, dan memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin yang inspiratif akan mampu

membangkitkan semangat kerja kolektif, menggerakkan perubahan positif, serta menanamkan optimisme di tengah berbagai tantangan organisasi. Dalam konteks sekolah, motivasi inspirasional seorang kepala sekolah dapat dilihat dari bagaimana ia menyampaikan visi pendidikan yang jelas, memberi penghargaan terhadap kerja keras guru, serta menumbuhkan semangat untuk selalu melakukan yang terbaik demi kemajuan siswa dan sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah SMPN 1 Pariangan, diketahui bahwa beliau secara aktif memberikan semangat kepada guru melalui pertemuan rutin, komunikasi harian, dan penghargaan sederhana atas hasil kerja guru. Ia sering menyampaikan bahwa guru memiliki peran penting dalam menciptakan masa depan bangsa, dan bahwa dedikasi guru sangat menentukan kualitas pendidikan. Dalam proses penyampaian pesan-pesan tersebut, kepala sekolah tidak hanya menggunakan kata-kata motivatif, tetapi juga menyampaikan harapan dan rasa percaya terhadap kemampuan para guru.

Selain itu, kepala sekolah SMPN 1 Pariangan memberikan juga motivasi secara rutin dan terbuka kepada para guru yang di jelaskan dalam wawancara berikut:

“Saya selalu bilang ke guru-guru bahwa peran mereka sangat besar. Saya sampaikan visi sekolah secara jelas, dan selalu saya motivasi supaya mereka semangat. Kalau ada guru yang berhasil atau menunjukkan kemajuan, saya beri apresiasi agar mereka merasa dihargai.”(Yulma Azita. S.Pd, Selasa/3 Juni 2025).

Wakil kepala sekolah juga menyampaikan bahwa kepala sekolah secara aktif memberikan dorongan dan semangat kepada guru baik secara formal maupun informal.

“Motivasi dari kepala sekolah itu terasa langsung. Beliau sering menyemangati guru secara langsung maupun dalam rapat. Bahkan guru yang biasanya pendiam, sekarang lebih aktif karena merasa dihargai.”(Rita Karmila. Ss, Rabu/4 Juni 2025).

Pernyataan tersebut diperkuat oleh guru yang mengaku lebih bersemangat dalam mengajar karena adanya dukungan dari kepala sekolah.

“Saya merasa termotivasi karena kepala sekolah sering memberi pujian dan semangat. Waktu saya coba metode baru di kelas, beliau langsung apresiasi. Itu bikin saya makin semangat ngajar”. (Dini Wahidah. SP.d, Kamis /5 Juni 2025).

Berdasarkan hasil penelitian di SMPN 1 Pariangan, kepala sekolah telah berupaya mendorong guru untuk berinovasi dalam pembelajaran melalui sejumlah pendekatan, seperti memberikan kebebasan mencoba metode baru, memfasilitasi pelatihan daring, dan memberikan kepercayaan untuk memimpin kegiatan sekolah yang berbasis kreativitas. Kepala sekolah juga memberikan ruang bagi guru untuk membagikan ide dan hasil eksperimen mereka dalam pertemuan rutin antarguru, baik secara formal dalam rapat maupun secara informal

c. Dorongan Kepala Sekolah terhadap Inovasi dan Kreativitas Guru (*Intellectual Stimulation*)

Intellectual Stimulation atau stimulasi intelektual merupakan indikator kepemimpinan transformasional yang berkaitan dengan kemampuan pemimpin dalam mendorong pengikutnya untuk berpikir kritis, kreatif, dan inovatif dalam menyelesaikan masalah serta mencari solusi baru. Pemimpin yang mampu memberikan stimulasi intelektual akan menciptakan lingkungan kerja yang terbuka terhadap ide-ide baru, menghargai perbedaan pendapat, dan mendorong pembelajaran berkelanjutan di kalangan bawahannya.

Kepala sekolah di SMPN 1 Pariangan dikenal sebagai sosok yang mendukung upaya guru untuk terus berkembang dan mencoba pendekatan baru dalam proses pembelajaran. Ia mendorong para guru untuk tidak hanya mengajar berdasarkan kebiasaan lama, tetapi juga berani mengeksplorasi metode yang lebih menarik, menyenangkan, dan sesuai dengan kebutuhan siswa masa kini.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti menunjukkan bahwa kepala sekolah SMPN 1 Pariangan telah memberikan ruang intelektual yang luas bagi guru dan tenaga pendidik.

“Saya dukung penuh kalau ada guru atau staf pengajar yang mau coba cara baru dalam mengajar. Asal tetap sesuai dengan kurikulum, silakan saja. Kadang saya adakan pelatihan kecil atau forum berbagi pengalaman agar guru saling tukar ide dan pengalaman , Saya ingin guru-guru tidak hanya mengajar seperti biasa, tapi juga berpikir bagaimana caranya agar siswa lebih semangat. Saya dorong mereka gunakan teknologi, seperti presentasi slide, video pembelajaran, atau kuis interaktif. Kami juga sering adakan diskusi agar guru bisa saling bertukar ide “. (Yulma Azita. S.Pd, Senin/9Juni 2025).

Wakil kepala sekolah juga menegaskan bahwa kepala sekolah memberikan dorongan kepada tenaga pendidik untuk berkembang secara kreatif.

“Iya Rizka Beliau sangat terbuka dengan ide-ide baru. Kalau ada tenaga pendidik yang punya gagasan, kepala sekolah bantu supaya gagasan itu bisa dijalankan. Suasana di sekolah jadi lebih kreatif karena guru tidak merasa dibatasi”. (Rita Karmila, Ss, Senin/9 Juni 2025).

Salah satu tenaga pendidik juga menyampaikan bahwa mereka merasa diberi kebebasan untuk mengembangkan cara mengajar yang lebih menarik.

“Iya benar Rizka Saya mempelajari sendiri proses penerbitan ijazah digital karena belum ada pelatihan resmi saat itu. Kepala sekolah mendukung penuh dan memberi kepercayaan kepada saya untuk membantu rekan tenaga pendidik lainnya. Dukungan itu membuat saya lebih yakin dan berkembang”. (Eddy Basril, A.Md, Selasa/ 10 Juni 2025)”

d. Perhatian Kepala Sekolah Terhadap Kebutuhan Individu Guru
(*Individualized Consideration*)

Individualized Consideration atau pertimbangan individual merupakan indikator kepemimpinan transformasional yang merujuk pada kemampuan pemimpin dalam memahami dan memenuhi kebutuhan masing-masing individu yang dipimpinnya. Seorang

pemimpin yang menerapkan prinsip ini akan memperlakukan bawahannya secara personal, mendengarkan aspirasi mereka, dan memberikan bimbingan atau dukungan sesuai kebutuhan spesifik tiap individu.

Di SMPN 1 Pariangan, kepala sekolah dikenal memiliki perhatian yang tinggi terhadap setiap guru. Ia tidak hanya melihat guru sebagai bagian dari sistem kerja, tetapi juga sebagai pribadi yang memiliki latar belakang, potensi, dan tantangan yang berbeda. Kepala sekolah sering melakukan pendekatan secara personal kepada guru, baik melalui pertemuan tatap muka, maupun komunikasi informal seperti menyapa guru saat jam istirahat, atau berbincang ringan setelah kegiatan belajar.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti, kepala sekolah SMPN 1 Pariangan sangat peduli terhadap tenaga pendidik secara personal.

“Setiap guru itu punya karakter dan kondisi yang berbeda. Saya tidak bisa samakan semua. Kalau ada yang sedang dalam kondisi kurang baik, saya ajak bicara secara pribadi, bukan di depan orang lain. Saya ingin mereka merasa didengar dan tidak sendirian”. (Yulma Azita, S.Pd, Selasa/10 Juni 2025).

Wakil kepala sekolah juga menyampaikan bahwa perhatian kepala sekolah terhadap staf pengajar tidak hanya dalam hal pekerjaan, tetapi juga dalam hal psikologis dan sosial.

“Beliau sangat perhatian. Kalau ada staf pengajar yang sedang ada masalah, beliau cepat tanggap. Biasanya langsung diajak diskusi pribadi. Itu yang membuat guru merasa dihargai dan tidak ditekan”. (Rita Karmila, Ss, Rabu/ 11 Juni 2025).

Salah satu guru juga menyampaikan pengalaman pribadi terkait perhatian kepala sekolah.

“Pernah saya punya masalah keluarga yang bikin saya jadi murung di sekolah. Kepala sekolah langsung menyapa saya dan mengajak bicara. Beliau tidak langsung menegur soal pekerjaan, tapi lebih ke memahami dulu. Itu bikin saya merasa didukung dan dihargai”. (Nailis Syahada, S.Pd, Kamis / 12 Juni 2025).

Berdasarkan hasil penelitian di SMPN 1 Pariangan, kepala sekolah telah berupaya mendorong guru untuk berinovasi dalam pembelajaran melalui sejumlah pendekatan, seperti memberikan kebebasan mencoba metode baru, memfasilitasi pelatihan daring, dan memberikan kepercayaan untuk memimpin kegiatan sekolah yang berbasis kreativitas. Kepala sekolah juga memberikan ruang bagi guru untuk membagikan ide dan hasil eksperimen mereka dalam pertemuan rutin antarguru, baik secara formal dalam rapat maupun secara informal.

Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil wawancara yang sudah peneliti lakukan dengan kepala sekolah, hasil wawancara tersebut adalah sebagai berikut:

“Untuk mendorong guru mengembangkan ide kreatif dan inovasi dalam pembelajaran ibuk mendukung ide ide guru selama itu untuk kebaikan siswa dan memotivasi agar guru mampu membuat media sendiri barang sederhana untuk memudahkan siswa memahami pembelajaran seperti memanfaatkan plastisin untuk media praktek dalam mata Pelajaran prakarya, setiap bulan kami juga melakukan diskusi antar guru tentang cara mengajar yang menarik serta membantu guru mendaftarkan diri untuk melakukan pelatihan daring dengan memberikan waktu khusus untuk ikut tanpa mengganggu jam belajar”. (Yulma Azita. S.Pd Jum’at / 13 Juni 2025).

Ungkapan di atas sejalan dengan hasil wawancara peneliti dengan salah satu guru di SMPN 1 Pariangan yang di lakukan di ruang guru sebagai berikut:

“Kalau untuk mendorong guru untuk mengembangkan ide kreatif dan inovasi dalam pembelajaran memang lebih dominan di lakukan oleh kepala sekolah Rizka seperti “Kami sering diminta kepala sekolah untuk membuat media sendiri dari barang sederhana. Beliau selalu dukung ide-ide kami selama itu untuk kebaikan siswa.dan Setiap bulan kami ada diskusi antar guru tentang cara mengajar yang menarik. Kepala sekolah yang inisiatif buat agenda itu, Kami beri kebebasan selama tidak keluar dari kurikulum. Kalau guru punya ide, kami diskusikan di forum atau MGMP sekolah. Banyak juga yang sekarang mulai buat video pembelajaran sendiri atau ajak siswa kerja kelompok

pakai proyek kecil". (**Andre Giavanno. S.Pd, Sabtu / 14 Juni 2025**).

Hal yang sama juga di sampaikan oleh guru Bk dalam hasil wawancara sebagai berikut:

"Iya untuk mendorong guru mengembangkan ide kreatif dan inovasi dalam pembelajaran, kepala sekolah meminta guru agar mampu membuat media pembelajaran sendiri dan beliau juga pernah membantu ibuk daftar pelatihan daring dan kasih waktu khusus untuk ikut tanpa mengganggu jam mengajar". (**Dini Wahidah. S.Pd Senin /16 Juni 2025**).

Dari paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 1 Pariangan dijalankan melalui penerapan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai atasan, tetapi juga sebagai pemimpin yang menginspirasi, membimbing, dan mendorong perubahan positif di lingkungan sekolah. Melalui motivasi yang membangkitkan semangat, pemberian contoh atau keteladanan, stimulasi intelektual, dan perhatian individual terhadap tenaga pendidik, kepala sekolah menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan partisipatif.

Pendekatan ini mendorong guru untuk lebih aktif mengikuti pelatihan, meningkatkan kualitas pembelajaran, serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian, strategi yang dijalankan terbukti mampu menumbuhkan kinerja guru secara bertahap, berkelanjutan, dan berbasis pada nilai-nilai transformasional yang kuat.

Pendekatan ini sejalan dengan dimensi intellectual stimulation dalam kepemimpinan transformasional, di mana guru diberi ruang untuk berpikir kritis, mencoba pendekatan baru, dan membagikan hasil praktik baik mereka kepada rekan sejawat. Melalui strategi ini, tenaga pendidik menjadi lebih percaya diri, aktif, dan reflektif dalam

mengembangkan proses pembelajaran yang relevan dan bermakna bagi siswa.

2. Hambatan yang Dihadapi Kepala Sekolah dalam Menerapkan Kepemimpinan Transformasional di SMPN 1 Pariangan

Dalam upaya menerapkan kepemimpinan transformasional, kepala sekolah SMPN 1 Pariangan tidak lepas dari berbagai tantangan yang menghambat pelaksanaan program dan kegiatan yang sudah direncanakan. Meskipun kepala sekolah sudah menunjukkan semangat dan komitmen yang tinggi untuk membawa perubahan positif, namun tetap ada beberapa kendala yang dihadapi di lapangan.

Salah satu hambatan utama yang dirasakan adalah masih adanya guru yang kurang terbuka terhadap perubahan. Beberapa guru merasa metode pembelajaran yang selama ini mereka gunakan sudah cukup, sehingga kurang tertarik untuk mencoba pendekatan baru atau ide-ide kreatif dalam mengajar. Padahal kepala sekolah sudah berusaha mendorong guru untuk terus berkembang dan berinovasi.

Selain itu, beban kerja guru yang cukup tinggi juga menjadi kendala. Guru seringkali disibukkan dengan berbagai urusan administrasi sekolah yang menyita waktu, sehingga mereka merasa sulit untuk mengikuti pelatihan atau mengembangkan ide pembelajaran yang baru. Meskipun sekolah sudah menyediakan fasilitas yang cukup memadai, tetapi masih ada keterbatasan dalam hal anggaran yang membuat beberapa program tidak bisa terlaksana secara maksimal.

Pelatihan atau workshop untuk guru juga belum bisa dilakukan secara rutin. Beberapa pelatihan dari dinas pendidikan memang ada, tetapi tidak semua guru bisa ikut karena terkendala waktu dan kesibukan. Jika harus diadakan pelatihan secara mandiri, maka perlu biaya tambahan yang tidak selalu tersedia. Hal ini menyebabkan peningkatan kemampuan guru berjalan lambat dan tidak merata. Tidak hanya itu, sebagian guru juga masih merasa kurang percaya diri ketika harus menerapkan metode baru, apalagi yang berkaitan dengan teknologi. Padahal saat ini teknologi

menjadi bagian penting dalam proses belajar mengajar. Keraguan ini tentu menjadi tantangan tersendiri bagi kepala sekolah dalam mendorong guru agar siap beradaptasi dengan perkembangan zaman.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di SMPN 1 Pariangan, ditemukan bahwa kepala sekolah menghadapi beberapa hambatan dalam menerapkan kepemimpinan transformasional. Meskipun kepala sekolah sudah menunjukkan komitmen dan usaha yang tinggi untuk membawa perubahan positif di lingkungan sekolah, namun pelaksanaannya tidak selalu berjalan mulus. Beberapa kendala yang sering muncul antara lain adalah rendahnya kesadaran guru terhadap pentingnya inovasi, keterbatasan waktu karena beban kerja yang padat, minimnya pelatihan yang berkelanjutan, serta belum semua guru dan tenaga kependidikan siap menghadapi perubahan yang ditawarkan.

Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil wawancara yang sudah peneliti lakukan dengan kepala sekolah, hasil wawancara tersebut adalah sebagai berikut:

“Kami di sekolah berusaha menerapkan kepemimpinan yang mendorong guru untuk terus berkembang. Tapi, dalam praktiknya, tidak semua guru siap untuk berubah. Ada yang merasa metode lama sudah cukup, jadi kurang terbuka dengan pembaruan. Selain itu, kami juga terkendala dalam hal pelatihan. Kalau pelatihan dari dinas tidak rutin, ya kami harus cari sendiri. Tapi tidak semua guru punya waktu dan semangat yang sama. Anggaran juga terbatas, jadi tidak semua program bisa langsung jalan. Padahal saya yakin, kalau mereka ikut pelatihan secara rutin, semangat mereka pasti lebih tinggi”. (Yulma Azita, S.Pd, Senin/ 2 juni 2025).

Hal ini senada yang di sampaikan dengan Wakil Kepala Sekolah SMPN 1 Pariangan adalah sebagai berikut:

“Saya lihat, beberapa guru itu sudah bagus dan aktif mengembangkan pembelajaran, tapi memang ada juga yang belum siap. Mungkin karena mereka sudah merasa nyaman dengan cara yang lama. Apalagi beban administrasi sekarang cukup berat, jadi waktu mereka habis untuk urusan laporan dan dokumen. Kadang semangatnya ada, tapi terhambat waktu. Jadi kami harus pelan-

pelan membangun kesadaran itu". (Rita Karmila Selasa/ 3 Juni 2025).

Hal yang sama juga di sampaikan oleh guru di SMPN 1 Pariangan dalam hasil wawancara sebagai berikut:

"Sebetulnya kami paham pentingnya inovasi, tapi memang kadang-kadang waktunya sempit. Banyak laporan yang harus diselesaikan, jadi untuk cari ide baru atau ikut pelatihan itu kadang ketunda. Apalagi kalau pelatihannya harus keluar daerah, pasti sulit. Tapi kalau difasilitasi sekolah dan waktunya fleksibel, kami sangat terbantu. Saya sendiri mau berkembang, cuma memang kadang bingung harus mulai dari mana". (Nailis Syahada, S.Pd, Rabu/ 4 Juni 2025).

Hal serupa juga dikatakan oleh seorang guru turut mengemukakan pandangannya mengenai hambatan yang terjadi, ia menyampaikan bahwa:

"Menurut saya, keinginan kepala sekolah untuk mengajak guru berubah itu sudah baik, dan beliau juga sering memberi motivasi. Tapi, realitanya, tidak semua guru bisa langsung mengikuti. Kadang bukan karena tidak mau, tapi karena memang waktunya tidak memungkinkan. Kami juga punya tanggung jawab lain, seperti mengurus administrasi kelas, perangkat ajar, dan kegiatan sekolah lainnya. Jadi saat ada program pelatihan atau kegiatan pengembangan, kami harus pintar-pintar bagi waktu. Kalau pelatihannya diadakan pas jam mengajar atau tanpa ada pengaturan jadwal yang jelas, ya pasti susah ikut. Apalagi kalau biayanya harus ditanggung sendiri, itu juga jadi pertimbangan bagi kami". (Elmila Sartika, S.Pd, Kamis/ 5 Juni 2025).

3. Strategi Kepala Sekolah dalam Mengatasi Hambatan dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMPN 1 Pariangan

Strategi Dalam proses meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah SMPN 1 Pariangan menghadapi berbagai hambatan yang cukup kompleks. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, hambatan yang muncul antara lain adalah masih adanya guru yang kurang semangat untuk melakukan inovasi dalam pembelajaran, keterbatasan dalam menggunakan teknologi, beban administrasi yang cukup tinggi, dan kesulitan dalam membagi waktu antara tugas mengajar dan pengembangan diri.

Namun, kepala sekolah tidak tinggal diam menghadapi hambatan tersebut. Ia mengambil langkah-langkah strategis yang berfokus pada pendekatan yang lebih manusiawi dan membangun kedekatan dengan para guru. Salah satu strategi yang dilakukan adalah menjalin komunikasi yang terbuka dengan guru, baik melalui pertemuan formal maupun percakapan santai di luar jam kerja. Kepala sekolah selalu berusaha untuk menjadi pendengar yang baik ketika guru menyampaikan keluhan atau ide-ide baru yang mereka miliki.

Selain itu, kepala sekolah juga sering memberikan semangat kepada guru yang tampak kurang percaya diri dalam melakukan perubahan. Ia tidak segan memberikan pujian atas usaha sekecil apapun yang dilakukan guru dalam mencoba hal baru dalam pembelajaran. Strategi ini secara tidak langsung membangkitkan semangat guru untuk lebih terbuka terhadap pembaruan.

Dalam mengatasi keterbatasan penguasaan teknologi, kepala sekolah juga berinisiatif untuk mengadakan pelatihan internal di sekolah. Jika tidak memungkinkan mengundang narasumber dari luar, kepala sekolah menunjuk guru yang sudah lebih paham teknologi untuk berbagi ilmu kepada rekan sejawat. Cara ini membuat suasana belajar lebih nyaman karena dilakukan oleh orang yang sudah dikenal dan dipercaya.

Kepala sekolah juga tidak menutup mata terhadap beban administrasi guru. Ia berusaha meringankan beban tersebut dengan memberikan pembagian tugas yang lebih adil serta mengupayakan efisiensi kerja melalui pemanfaatan sistem digital. Meski belum bisa menghapus beban sepenuhnya, setidaknya guru merasa diperhatikan dan didukung dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Secara keseluruhan, strategi yang dijalankan oleh kepala sekolah lebih mengarah pada pendekatan kekeluargaan, pembinaan secara personal, dan pemberian dukungan nyata dalam setiap proses perubahan. Kepala sekolah juga berusaha menciptakan suasana kerja yang nyaman, di mana guru merasa dihargai dan dimotivasi untuk terus berkembang.

Strategi inilah yang membuat hambatan yang ada tidak menjadi penghalang besar, melainkan tantangan yang bisa dihadapi bersama demi peningkatan kinerja guru di SMPN 1 Pariangan.

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang sudah peneliti lakukan dengan kepala sekolah sebagai berikut:

“Untuk mengetahui hambatan yang di rasakan oleh guru ibuk biasanya menggunakan beberapa pendekatan seperti pendekatan personal dan emosional (Individualized Consideration), dimana ibuk memahami latar belakang setiap tenaga pendidik dan mencoba mendengarkan keluhan guru secara langsung serta memberikan dukungan emosional seperti, meluangkan waktu untuk mendengarkan guru yang sedang mengalami masalah pribadi atau kelelahan kerja kemudian ibuk juga memberikan apresiasi dan pengakuan untuk menghargai jerih payah mereka sehingga guru bekerja lebih semangat seperti, pujian saat rapat untuk guru teladan ibuk juga mendorong guru ikut pelatihan daring atau bimtek kurikulum dan menerapkan keteladanan seperti ibuk usahakan hadir lebih awal dari guru yang ikut dalam kegiatan pembelajaran atau supervisi kelas. Selanjutnya ibuk juga membuat forum diskusi untuk melakukan evaluasi rutin setiap bulan untuk mendengarkan keluh kesah dan perkembangan guru”. (Yulma Azita. S.Pd, Kamis/ 12 Juni 2025).

Strategi ini terbukti efektif dalam membangun hubungan emosional antara pimpinan dan guru, yang menjadi fondasi dalam menciptakan kepercayaan dan motivasi kerja. Guru merasa lebih dihargai dan tidak takut untuk menyampaikan masalahnya, sehingga hambatan yang mereka alami bisa segera dicari solusinya secara bersama. Pendekatan ini juga sesuai dengan prinsip *individualized consideration* dalam teori kepemimpinan transformasional, di mana pemimpin memberikan perhatian khusus terhadap kebutuhan dan perasaan individu yang dipimpinya.

Wakil kepala sekolah juga turut mendukung upaya ini dengan menerapkan strategi peningkatan kapasitas guru melalui pelatihan berskala kecil. Hal ini dilakukan dengan mempertimbangkan bahwa tidak semua guru siap menghadapi perubahan teknologi dan kurikulum secara serentak.

Maka, pelatihan dirancang secara bertahap, dan guru yang lebih menguasai diminta untuk menjadi pendamping bagi guru lain.

Pernyataan di atas sejalan dengan hasil wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah, hasil wawancara tersebut adalah sebagai berikut

“Iya benar Rizka Kami adakan pelatihan kecil di sekolah, misalnya tentang cara membuat slide yang menarik atau penggunaan aplikasi pembelajaran. Guru yang sudah lebih paham kami libatkan untuk membantu rekan-rekan lainnya agar terbentuk kerja sama tim”. **(Rita Karmila, Ss, Jum’at/ 13 Juni 2025).**

Strategi ini mencerminkan upaya kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan yang mendorong kreativitas, inovasi, dan perkembangan pemikiran guru. Melalui pelatihan internal yang dirancang secara sederhana dan tidak membebani, guru merasa lebih nyaman untuk mencoba hal-hal baru. Mereka tidak takut gagal atau merasa dibandingkan dengan guru lain, karena suasana pelatihan dibuat santai dan saling mendukung. Hal ini juga memperkuat budaya kerja sama dan saling berbagi pengetahuan di antara sesama guru.

Di sisi lain, kepala sekolah juga berupaya menciptakan suasana kerja yang sehat dan tidak menekan. Ia menyadari bahwa tekanan administrasi dan supervisi yang terlalu ketat justru dapat menurunkan motivasi guru. Oleh karena itu, dalam melakukan supervisi akademik, kepala sekolah mengedepankan pembinaan ketimbang penilaian. Guru tidak hanya dinilai dari segi dokumen atau tampilan kelas, tetapi juga diajak berdiskusi tentang proses, kendala, dan rencana tindak lanjut.

Salah seorang guru menyampaikan bahwa strategi kepala sekolah dalam melakukan supervisi kini dirasakan lebih membina dan memberikan semangat, bukan lagi menekan atau menakutkan. Guru tersebut menyatakan,

“Dulu ibuk merasa grogi jika ada supervisi, nah tetapi sekarang suasananya lebih membangun. Kepala sekolah mengajak kami untuk berdiskusi, bukan hanya sekadar menilai. Saya merasa percaya diri dan tidak takut untuk menunjukkan kekurangan saya dan malah termotivasi untuk memperbaikinya”. **(Elmila Sartika, S.Pd, Jum’at 13 / Juni 2025).**

Pendekatan yang menenangkan dan mendorong refleksi seperti ini membuat guru merasa lebih nyaman dan terlibat dalam proses pengembangan diri. Supervisi tidak lagi dianggap sebagai kontrol, tetapi sebagai ruang pembelajaran bersama, bahwa pembinaan yang humanis dalam kepemimpinan transformasional mampu menciptakan perubahan perilaku guru secara positif dan berkelanjutan.

Selain pembinaan, strategi kepala sekolah dalam mengatasi hambatan juga ditunjukkan melalui pemberian apresiasi terhadap usaha dan prestasi guru. Kepala sekolah tidak segan memberikan pujian secara langsung atau menyebut nama guru yang menunjukkan kemajuan saat rapat. Bahkan, guru yang aktif sering diberi tanggung jawab tambahan dalam program sekolah sebagai bentuk kepercayaan.

Salah seorang guru mengungkapkan bahwa dirinya merasa dihargai atas usahanya mengikuti pelatihan, karena kepala sekolah memberikan pujian dan kepercayaan. Guru tersebut menyatakan:

“Kami sering diberi pujian saat rapat karena aktif mengikuti pelatihan. Itu yang membuat kami merasa diperhatikan. Kepala sekolah juga memberi tugas menjadi koordinator lomba”.
(Dini Wahidah, S.Pd, Senin / 16 Juni 2025).

Pemberian apresiasi semacam ini merupakan bentuk nyata dari *idealized influence*, di mana pemimpin menjadi teladan yang mampu menginspirasi anggota timnya melalui kepercayaan dan penghargaan). Keteladanan kepala sekolah juga tampak dalam tindakan sehari-hari, seperti hadir lebih awal saat pembelajaran, aktif dalam kegiatan guru, serta terlibat langsung dalam supervisi kelas.

Untuk memperkuat komunikasi dan refleksi, kepala sekolah dan wakil kepala sekolah secara rutin mengadakan forum evaluasi bulanan. Forum ini menjadi ruang terbuka bagi tenaga pendidik untuk menyampaikan kemajuan, kendala, dan ide-ide baru. Pendidik tidak hanya menyampaikan keluhan, tetapi juga merasa memiliki sekolah karena diberi ruang untuk didengar.

Hal itu senada dengan pernyataan salah satu tenaga pendidik yang merasakan bahwa forum evaluasi bulanan menjadi ruang yang terbuka dan mendukung untuk saling berbagi serta memperkuat solidaritas antarguru. Ia menyampaikan bahwa.

“Iya benar Rizka. Saya pribadi merasa forum evaluasi bulanan itu sangat membantu. Saya jadi lebih terbuka dalam berbicara, Kepala sekolah dan wakil kepala sekolah juga mendengarkan keluh kesah kami, bukan hanya datang memberi instruksi lalu pergi. Di forum itu, bapak juga tahu kalau ternyata rekan-rekan tenaga pendidik lain punya tantangan yang sama seperti kami. Jadi kami bisa saling berbagi dan saling menguatkan. Suasananya juga enak, tidak kaku, malah memotivasi”. (Eddy Basril, A.Md, Senin /16 Juni 2025).

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa strategi kepala sekolah dalam mengatasi hambatan peningkatan kinerja guru tidak bersifat instan atau memaksa, melainkan melalui pendekatan humanis, berjenjang, dan berkelanjutan. Melalui komunikasi personal, pelatihan internal, pembinaan yang membangun, apresiasi terbuka, serta ruang refleksi bersama, kepala sekolah mampu mengubah hambatan menjadi peluang pembelajaran. Strategi ini sejalan dengan esensi kepemimpinan transformasional yang menekankan pada perubahan melalui pendampingan dan pemberdayaan. Hasilnya, tenaga pendidik tidak hanya mampu melewati hambatan yang dihadapi, tetapi juga tumbuh menjadi pribadi yang lebih adaptif dan profesional.

C. Pembahasan

1. Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Kepemimpinan Transformasional di SMPN 1 Pariangan

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu membawa perubahan positif dalam suatu organisasi, termasuk dalam lingkungan pendidikan. Kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional tidak hanya bertindak sebagai manajer administratif, tetapi juga sebagai agen perubahan yang mampu

menginspirasi dan memotivasi guru untuk meningkatkan kinerja mereka. Berdasarkan hasil penelitian di SMPN 1 Pariangan, terlihat bahwa kepala sekolah menggunakan berbagai strategi yang mencerminkan prinsip-prinsip dasar dari kepemimpinan transformasional, yaitu pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Strategi-strategi tersebut tidak hanya dilakukan secara formal melalui kebijakan dan program sekolah, tetapi juga secara informal melalui pendekatan personal, keteladanan, dan komunikasi yang intens dengan para guru.

Salah satu strategi utama yang diterapkan oleh kepala sekolah adalah memberikan teladan atau panutan bagi guru dalam sikap, tindakan, dan kinerja sehari-hari. Kepala sekolah menunjukkan integritas yang tinggi, disiplin waktu, dan semangat kerja yang kuat, sehingga guru-guru merasa termotivasi untuk meniru dan menyesuaikan diri dengan budaya kerja yang positif tersebut. Kepala sekolah juga secara konsisten menghadirkan dirinya dalam berbagai kegiatan sekolah, baik akademik maupun non-akademik, serta terlibat langsung dalam perencanaan dan evaluasi pembelajaran. Dengan menjadi figur yang dihormati dan disegani oleh guru, kepala sekolah menciptakan suasana kerja yang penuh dengan semangat dan rasa tanggung jawab, yang secara tidak langsung mendorong peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Selain itu, kepala sekolah di SMPN 1 Pariangan juga menerapkan strategi motivasi inspirasional, yakni membangkitkan semangat kerja guru melalui penyampaian visi dan misi sekolah secara berkelanjutan, memberikan penghargaan atas kinerja yang baik, serta menciptakan komunikasi yang membangun antara pimpinan dan guru. Dalam berbagai forum rapat atau pertemuan rutin, kepala sekolah tidak hanya menyampaikan target dan evaluasi, tetapi juga menyelipkan motivasi, dukungan moral, dan dorongan agar guru tetap semangat meskipun menghadapi tantangan yang berat. Kepala sekolah juga memberikan penghargaan dalam bentuk simbolis maupun nyata, seperti ucapan terima

kasih di depan forum, piagam penghargaan, atau rekomendasi untuk mengikuti pelatihan tertentu, yang semuanya ditujukan untuk memupuk rasa percaya diri dan semangat profesionalisme guru. Dengan strategi ini, guru merasa dihargai atas kinerja mereka dan lebih terdorong untuk terus meningkatkan mutu pengajaran yang diberikan.

Membentuk karakter kerja guru melalui contoh nyata. Tidak hanya itu, kepala sekolah memberikan ruang bagi guru untuk bereksperimen dalam proses pembelajaran, mendorong penggunaan metode dan media yang kreatif, serta memfasilitasi pelatihan profesional sebagai bentuk dukungan terhadap pengembangan kompetensi guru. Pendekatan personal juga menjadi bagian penting dari strategi ini, di mana kepala sekolah memahami kebutuhan dan karakter masing-masing guru, serta memberikan perhatian dan bimbingan secara individu.

Strategi selanjutnya adalah memberikan stimulasi intelektual kepada guru, yaitu mendorong mereka untuk berpikir kritis, terbuka terhadap perubahan, dan berani mencoba pendekatan baru dalam pembelajaran. Kepala sekolah memberikan ruang dan kesempatan bagi guru untuk mengikuti pelatihan, workshop, seminar pendidikan, serta berbagai kegiatan pengembangan kompetensi lainnya. Tidak hanya itu, kepala sekolah juga memfasilitasi forum diskusi antar guru untuk saling bertukar ide dan pengalaman, misalnya melalui kegiatan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) tingkat sekolah atau kelompok kerja guru. Guru didorong untuk menyusun perangkat pembelajaran yang kreatif, memanfaatkan teknologi dalam proses pembelajaran, dan melakukan refleksi terhadap hasil belajar siswa. Dengan adanya dorongan seperti ini, guru menjadi lebih aktif dalam meningkatkan kapasitas profesionalnya dan tidak hanya bergantung pada metode pengajaran lama. Kepemimpinan transformasional yang mendorong inovasi dan kreativitas ini menjadi strategi penting dalam menjawab tuntutan pendidikan abad 21 yang terus berkembang.

Dalam konteks SMPN 1 Pariangan, strategi ini berhasil menciptakan lingkungan kerja yang positif, kolaboratif, dan profesional, yang mendorong guru untuk lebih berkomitmen terhadap tugas, meningkatkan kualitas pembelajaran, serta menunjukkan tanggung jawab dan kreativitas dalam menjalankan peran mereka sebagai pendidik. Hal ini sejalan dengan pandangan Northouse (2021) dan Bass & Riggio (2021), bahwa kepemimpinan transformasional mampu mengembangkan potensi individu dan menciptakan perubahan positif yang berkelanjutan dalam organisasi pendidikan.

Kepala sekolah juga menerapkan pendekatan perhatian individual terhadap guru-gurunya. Kepala sekolah mengenali karakter, potensi, dan kebutuhan masing-masing guru, serta memberikan bimbingan dan dukungan sesuai dengan kondisi individu. Ketika ada guru yang mengalami kesulitan, baik dalam aspek pribadi maupun profesional, kepala sekolah hadir sebagai pendengar dan pemberi solusi. Pendekatan personal ini dilakukan secara informal, misalnya melalui percakapan santai di luar jam kerja, atau secara formal melalui sesi pembinaan dan supervisi. Kepala sekolah juga memperhatikan kesejahteraan guru dengan memberikan rekomendasi untuk bantuan kesejahteraan, cuti, atau keringanan tugas jika dibutuhkan. Strategi ini sangat efektif dalam menciptakan iklim kerja yang positif dan harmonis, karena guru merasa diperhatikan dan dihargai sebagai individu, bukan sekadar pelaksana tugas.

Secara keseluruhan, strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui kepemimpinan transformasional di SMPN 1 Pariangan dapat dikatakan berjalan secara efektif. Kepala sekolah mampu menyeimbangkan antara fungsi manajerial dan peran inspiratif, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional guru. Strategi-strategi tersebut tidak hanya meningkatkan semangat dan loyalitas guru, tetapi juga berdampak pada peningkatan mutu proses pembelajaran di kelas. Dengan menerapkan kepemimpinan transformasional, kepala sekolah mampu membentuk tim kerja yang solid,

guru yang berkompeten, serta budaya sekolah yang dinamis dan progresif. Hal ini menjadi modal utama dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di SMPN 1 Pariangan secara berkelanjutan.

2. Apa Saja Hambatan yang di Hadapi Kepala Sekolah dalam Menerapkan Kepemimpinan Transformasional di SMPN 1 Pariangan

Meskipun kepala sekolah di SMPN 1 Pariangan telah berupaya menerapkan kepemimpinan transformasional secara maksimal, terdapat berbagai hambatan yang dihadapi selama proses pelaksanaannya. Hambatan tersebut berasal dari faktor internal dalam lingkungan sekolah maupun dari aspek eksternal yang berada di luar kendali kepala sekolah.

Salah satu hambatan utama adalah tingkat motivasi guru yang tidak merata. Tidak semua guru merespons pendekatan transformasional dengan antusiasme yang sama. Sebagian guru bersikap aktif dan terbuka terhadap perubahan, namun sebagian lainnya masih menunjukkan sikap pasif, hanya bekerja sebatas kewajiban, dan kurang terlibat dalam upaya inovasi pembelajaran. Perbedaan karakter, beban kerja, usia, dan latar belakang pendidikan menjadi faktor yang memengaruhi respons guru terhadap ajakan kepala sekolah untuk bertransformasi. Kepala sekolah harus melakukan pendekatan individual dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya terhadap setiap guru. Hal ini tentunya memerlukan waktu, kesabaran, dan energi yang besar. Menurut Mulyasa (2020), pemimpin pendidikan menghadapi tantangan besar ketika berurusan dengan individu yang memiliki pola pikir dan semangat kerja yang berbeda-beda. Oleh karena itu, penerapan kepemimpinan transformasional seringkali memerlukan pendekatan fleksibel yang menyesuaikan dengan kondisi sumber daya manusia di sekolah.

Hambatan berikutnya adalah keterbatasan sarana dan prasarana yang belum memadai untuk menunjang pembelajaran inovatif dan kreatif. Sebagai sekolah yang berada di wilayah semi-pedesaan, SMPN 1 Pariangan masih menghadapi keterbatasan fasilitas seperti perangkat teknologi informasi, jaringan internet, dan ruang belajar yang ideal.

Padahal, salah satu ciri penting dalam kepemimpinan transformasional adalah intellectual stimulation, yaitu kemampuan pemimpin mendorong guru untuk berpikir kritis, berinovasi, dan menciptakan pembelajaran bermakna. Tanpa adanya sarana yang mendukung, upaya mendorong guru untuk berinovasi akan menemui kendala teknis. Bass dan Riggio (2021) menyatakan bahwa pemimpin transformasional memerlukan lingkungan yang mendukung untuk menerapkan strategi perubahan secara efektif. Dukungan dalam bentuk fasilitas pembelajaran, akses pelatihan, dan teknologi sangat penting agar guru mampu mengimplementasikan ide-ide kreatif dalam proses belajar mengajar.

Selain itu, beban administrasi yang tinggi juga menjadi hambatan tersendiri bagi kepala sekolah. Kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab dalam aspek kepemimpinan pedagogik, tetapi juga dituntut untuk menyelesaikan berbagai laporan administratif yang bersifat rutin dan kompleks. Beban administratif yang berlebihan dapat mengganggu fokus kepala sekolah dalam membina guru secara personal dan mendorong transformasi. Hal ini diperparah oleh sistem pelaporan digital yang belum sepenuhnya berjalan efektif, sehingga menyita banyak waktu. Menurut Robbins dan Judge (2020), peran pemimpin akan lebih optimal jika mereka diberi keleluasaan untuk fokus pada aspek strategis dan pengembangan sumber daya manusia, bukan hanya aspek teknis birokratis.

Hambatan lainnya adalah minimnya partisipasi guru dalam program pelatihan dan pengembangan profesional. Walaupun kepala sekolah telah menyediakan kesempatan untuk mengikuti pelatihan, tidak semua guru memiliki kemauan untuk terlibat aktif. Beberapa guru merasa enggan karena faktor usia, jarak, kesibukan keluarga, atau minimnya motivasi internal. Padahal, pengembangan profesional guru merupakan elemen penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan mendukung transformasi di sekolah. Northouse (2021) menegaskan bahwa pemimpin transformasional harus mampu mendorong pertumbuhan pribadi

dan profesional bawahannya agar perubahan yang diinginkan tercapai secara menyeluruh dan berkelanjutan.

Faktor resistensi guru, keterbatasan sarana dan prasarana pendukung juga menjadi tantangan serius dalam menerapkan kepemimpinan transformasional. Transformasi dalam pendidikan sering kali identik dengan pemanfaatan teknologi, model pembelajaran inovatif, dan program pelatihan berkelanjutan. Sayangnya, fasilitas yang tersedia di SMPN 1 Pariangan belum sepenuhnya mendukung upaya tersebut. Beberapa ruang kelas masih belum dilengkapi dengan proyektor, speaker aktif, atau akses internet yang memadai. Hal ini membuat guru mengalami kesulitan dalam mengimplementasikan pembelajaran berbasis teknologi sebagaimana yang diharapkan dalam visi kepala sekolah. Selain itu, kegiatan pelatihan atau workshop guru yang idealnya dilakukan secara berkala terkadang terhambat karena terbatasnya anggaran sekolah. Meskipun kepala sekolah telah berupaya mencari kerja sama dengan instansi lain, tidak semua program pelatihan dapat diwujudkan secara maksimal. Ini menjadi hambatan yang cukup besar, mengingat salah satu ciri utama kepemimpinan transformasional adalah pemberdayaan dan peningkatan kapasitas sumber daya manusia secara berkelanjutan.

Secara keseluruhan, hambatan-hambatan ini menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional di lapangan tidak selalu berjalan mulus. Kepala sekolah perlu strategi adaptif dan inovatif untuk mengatasi kendala yang ada, seperti membangun komunikasi yang lebih intensif dengan guru, memperjuangkan bantuan fasilitas ke dinas pendidikan, serta menciptakan budaya kerja yang mendukung pembelajaran kolaboratif. Dengan pendekatan tersebut, kepala sekolah dapat terus menjalankan perannya sebagai pemimpin transformasional meskipun di tengah berbagai keterbatasan.

Hambatan lainnya datang dari kondisi eksternal, khususnya dukungan dari orang tua dan masyarakat yang belum sepenuhnya sejalan dengan kebijakan perubahan yang diterapkan kepala sekolah. Ada

sebagian orang tua yang kurang memahami urgensi dari kegiatan tambahan seperti kelas remedial, pengembangan karakter, atau pelatihan ekstrakurikuler yang dilaksanakan di luar jam pelajaran. Mereka menganggap kegiatan tersebut hanya menambah beban siswa, tanpa memahami tujuan jangka panjang dari penguatan karakter dan kualitas pendidikan. Hal ini menyebabkan kurangnya partisipasi aktif dari orang tua dalam mendukung program-program sekolah. Dalam beberapa kasus, kepala sekolah bahkan harus menjelaskan secara langsung kepada orang tua bahwa kegiatan tersebut penting untuk menunjang perkembangan siswa dan menjadi bagian dari visi transformasional sekolah. Kurangnya literasi pendidikan masyarakat sekitar juga memperberat proses transformasi yang dilakukan kepala sekolah

Tidak hanya itu, beban administratif dan tanggung jawab manajerial yang berat juga menjadi tantangan tersendiri bagi kepala sekolah dalam menjalankan peran sebagai pemimpin transformasional. Kepala sekolah tidak hanya bertugas memimpin dan membina guru, tetapi juga harus mengurus laporan-laporan ke dinas pendidikan, pengelolaan BOS, koordinasi dengan komite sekolah, supervisi akademik, hingga perencanaan keuangan dan fisik sekolah. Beban kerja yang tinggi ini kadang membuat waktu dan energi kepala sekolah terpecah, sehingga tidak semua program transformasional dapat dilaksanakan secara optimal. Misalnya, program mentoring guru atau supervisi kelas kadang tertunda karena kepala sekolah harus menghadiri rapat di luar sekolah atau menyelesaikan laporan bulanan. Untuk itu, kepala sekolah harus melakukan manajemen waktu yang efektif dan mendelegasikan sebagian tugas kepada wakil kepala sekolah atau tim pengembang sekolah agar kegiatan pembinaan guru tetap berjalan.

Proses penerapan kepemimpinan transformasional di SMPN 1 Pariangan, kepala sekolah tidak lepas dari berbagai hambatan yang muncul selama upaya perubahan dan peningkatan kinerja guru dilakukan. Hambatan-hambatan ini bersifat kompleks dan datang dari berbagai sisi,

baik internal dari dalam lingkungan sekolah maupun eksternal dari luar sekolah. Hambatan utama yang paling dirasakan adalah masih adanya resistensi atau penolakan dari sebagian guru terhadap perubahan. Hal ini muncul karena tidak semua guru memiliki semangat dan kesiapan yang sama dalam menerima pembaruan yang ditawarkan kepala sekolah. Beberapa guru terkesan nyaman dengan cara kerja lama, enggan mencoba metode pembelajaran baru, atau merasa terbebani dengan tuntutan peningkatan kompetensi secara terus-menerus. Kepala sekolah harus berulang kali melakukan pendekatan persuasif, membangun komunikasi yang intens, serta memberikan pemahaman bahwa perubahan bukanlah beban, melainkan bagian dari proses profesionalisme guru dalam dunia pendidikan yang terus berkembang. Namun, proses ini tentu memakan waktu dan energi, karena mengubah mindset dan kebiasaan seseorang bukanlah hal yang mudah.

Aspek lain yang juga menjadi hambatan adalah kurangnya pelatihan khusus mengenai kepemimpinan transformasional itu sendiri bagi kepala sekolah. Tidak semua kepala sekolah memiliki bekal teori dan praktik kepemimpinan transformasional secara mendalam. Banyak di antara mereka yang belajar secara mandiri atau berdasarkan pengalaman lapangan. Ini menyebabkan penerapan kepemimpinan transformasional kadang belum berjalan sistematis dan terstruktur. Kepala sekolah berinisiatif membangun budaya kerja baru, namun tanpa dukungan pelatihan khusus dari pemerintah atau lembaga pendidikan tinggi, hal ini menjadi kurang maksimal. Padahal, agar kepemimpinan transformasional berhasil diterapkan, kepala sekolah perlu memiliki pemahaman yang kuat tentang strategi perubahan organisasi, manajemen sumber daya manusia, serta cara membangun motivasi dan komitmen guru secara menyeluruh.

Meski berbagai hambatan tersebut hadir, kepala sekolah di SMPN 1 Pariangan tidak menyerah begitu saja. Dengan semangat dan komitmen yang tinggi, kepala sekolah terus melakukan pendekatan-pendekatan yang bersifat membangun, mulai dari menjalin komunikasi yang lebih terbuka

dengan guru, menjadwalkan pelatihan internal meski dengan fasilitas terbatas, hingga membentuk tim kerja yang mampu membantu implementasi program-program inovatif. Kepala sekolah juga berupaya meningkatkan kerja sama dengan komite dan tokoh masyarakat agar perubahan yang dilakukan dapat didukung secara luas. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kepemimpinan transformasional tidak mudah dijalankan, namun dengan niat yang kuat dan upaya yang konsisten, hambatan-hambatan tersebut dapat dihadapi dan dicari solusinya secara bertahap.

3. Upaya Kepala Sekolah dalam Mengatasi Hambatan dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMPN 1 Pariangan

Dalam menjalankan peran kepemimpinan transformasional, kepala sekolah di SMPN 1 Pariangan tidak terlepas dari berbagai hambatan yang mengganggu kelancaran proses peningkatan kinerja guru. Hambatan tersebut meliputi rendahnya motivasi sebagian guru, keterbatasan sarana dan prasarana, beban administrasi yang tinggi, serta kurangnya partisipasi guru dalam kegiatan pengembangan profesional. Namun, kepala sekolah mampu mengatasi hambatan-hambatan tersebut melalui berbagai strategi yang mencerminkan keteguhan, kecerdikan, dan kepekaan sosial dalam kepemimpinan.

kepemimpinan transformasional di SMPN 1 Pariangan, kepala sekolah tidak hanya dihadapkan pada tantangan yang bersifat struktural dan kultural, tetapi juga harus berperan aktif dalam menciptakan solusi yang bersifat strategis dan kontekstual. Hambatan-hambatan seperti resistensi guru terhadap perubahan, keterbatasan sarana dan prasarana, beban kerja administratif, serta kurangnya dukungan dari masyarakat, telah dijawab kepala sekolah dengan berbagai bentuk pendekatan yang bersifat kolaboratif, partisipatif, dan humanis. Salah satu langkah utama yang diambil adalah membangun komunikasi yang efektif dan menyeluruh dengan seluruh warga sekolah, terutama dengan para guru. Kepala sekolah menyadari bahwa resistensi atau penolakan terhadap perubahan bukan

berarti guru tidak ingin berkembang, melainkan karena adanya kekhawatiran, ketidaktahuan, atau rasa tidak percaya diri. Oleh karena itu, kepala sekolah berusaha menciptakan ruang dialog terbuka di mana guru dapat menyampaikan kendala, keraguan, atau ide-ide mereka tanpa merasa takut dinilai. Melalui pertemuan rutin, pembinaan informal, dan diskusi kelompok kecil, kepala sekolah secara bertahap menanamkan pentingnya perubahan sebagai bagian dari profesionalitas dan tanggung jawab moral dalam dunia pendidikan.

Selain komunikasi, kepala sekolah juga menerapkan pendekatan personal kepada guru yang menunjukkan sikap kurang responsif terhadap inovasi. Pendekatan ini tidak bersifat menghakimi, melainkan lebih kepada pembinaan yang empatik dan solutif. Kepala sekolah mengenali latar belakang masing-masing guru, termasuk aspek usia, pengalaman, kondisi keluarga, hingga kepribadian. Hal ini dilakukan agar kepala sekolah dapat menyusun pendekatan yang tepat, misalnya dengan memberikan pendampingan intensif bagi guru senior yang kurang akrab dengan teknologi atau menugaskan guru muda untuk menjadi mitra dalam kegiatan pembelajaran kolaboratif. Upaya ini menunjukkan bahwa kepala sekolah tidak hanya mendorong perubahan secara struktural, tetapi juga membangun perubahan dari dalam, yakni dengan memotivasi individu guru agar lebih percaya diri dan siap berkembang sesuai dengan tuntutan zaman.

Salah satu upaya penting yang dilakukan kepala sekolah adalah dengan menggunakan pendekatan personal dalam membina guru. Kepala sekolah berusaha mengenali karakteristik masing-masing guru, baik dari segi kemampuan, minat, maupun tantangan pribadi yang mereka hadapi. Melalui komunikasi yang terbuka dan informal, kepala sekolah mampu membangun kepercayaan dan kedekatan emosional, sehingga guru yang sebelumnya kurang termotivasi menjadi lebih terbuka terhadap bimbingan dan dukungan. Pendekatan ini mencerminkan dimensi individualized consideration dalam kepemimpinan transformasional, yaitu pemimpin

memperhatikan secara khusus kebutuhan individu bawahannya (Northouse, 2021). Dengan memberikan perhatian personal, guru merasa dihargai dan tidak dihakimi, sehingga mereka terdorong untuk memperbaiki kinerja secara sukarela.

Menghadapi keterbatasan fasilitas, kepala sekolah mengambil langkah-langkah kreatif dan pragmatis. Salah satu upaya yang dilakukan adalah menjalin kerja sama dengan pihak eksternal, seperti Dinas Pendidikan, lembaga pelatihan, kampus, atau komunitas digital pendidikan. Kepala sekolah aktif mengikuti informasi mengenai pelatihan guru berbasis daring yang diselenggarakan secara gratis, serta memfasilitasi guru untuk mengikuti pelatihan tersebut. Kepala sekolah juga mengarahkan penggunaan dana BOS secara efektif, dengan memprioritaskan program-program yang berkaitan langsung dengan peningkatan kompetensi guru. Selain itu, sekolah juga mulai memanfaatkan teknologi yang tersedia secara sederhana namun fungsional, seperti menggunakan gawai pribadi guru untuk mengakses materi pembelajaran digital, memanfaatkan speaker portable untuk kelas besar, serta memaksimalkan ruang guru sebagai tempat diskusi dan refleksi pembelajaran. Keterbatasan dana dan fasilitas tidak dijadikan alasan untuk stagnasi, melainkan dijadikan tantangan yang memacu kreativitas dalam mengelola sumber daya yang ada.

Selain itu, kepala sekolah juga melakukan pembinaan secara bertahap dan konsisten terhadap guru yang menunjukkan kinerja kurang optimal. Pembinaan dilakukan bukan dalam bentuk teguran keras, tetapi melalui dialog dan pendampingan yang berorientasi pada solusi. Kepala sekolah tidak langsung memberi sanksi, tetapi lebih memilih memberikan arahan, motivasi, dan jika perlu mengajak guru tersebut untuk mengikuti pelatihan peningkatan kompetensi. Hal ini sesuai dengan pendekatan coaching leadership, di mana pemimpin membantu bawahannya menemukan potensi dan solusinya sendiri (Robbins & Judge, 2020).

Kepala sekolah berupaya memaksimalkan sumber daya yang ada dan melakukan inovasi kolaboratif bersama guru. Guru didorong untuk membuat media pembelajaran sederhana yang berbasis lingkungan sekitar, menggunakan bahan bekas, atau memanfaatkan teknologi yang mudah diakses seperti video pembelajaran dari ponsel. Kepala sekolah juga aktif mengajukan proposal bantuan ke dinas pendidikan dan pemerintah daerah untuk memperoleh dukungan sarana dan infrastruktur. Menurut Mulyasa (2020), kepala sekolah yang profesional harus mampu menjadi inovator dan fasilitator bagi terciptanya pembelajaran yang berkualitas, walaupun berada dalam keterbatasan.

Selanjutnya, kepala sekolah mengelola beban administrasi dengan cara membentuk tim kerja dan pelimpahan tugas yang efisien. Kepala sekolah tidak mengerjakan semuanya sendiri, tetapi membagi tugas dengan wakil kepala sekolah, koordinator kurikulum, dan staf tata usaha. Hal ini bertujuan agar kepala sekolah tetap dapat fokus menjalankan tugas pembinaan guru tanpa terlalu terbebani oleh urusan administratif. Ini merupakan wujud dari *shared leadership*, di mana tanggung jawab dipikul bersama oleh seluruh unsur manajemen sekolah (Bass & Riggio, 2021).

Untuk mengatasi kurangnya dukungan masyarakat dan orang tua siswa, kepala sekolah menempuh pendekatan dialog dan edukasi publik. Kepala sekolah mengajak komite sekolah dan perwakilan wali murid dalam pertemuan-pertemuan strategis, serta menyampaikan secara jelas tujuan dari program-program transformasional yang dijalankan. Kepala sekolah juga membuat laporan berkala dalam bentuk dokumentasi kegiatan, yang kemudian disebarluaskan melalui media sosial sekolah atau grup WhatsApp orang tua. Hal ini bertujuan agar masyarakat dapat melihat secara langsung progres yang dicapai oleh sekolah dan manfaat nyata dari program peningkatan kinerja guru. Selain itu, kepala sekolah juga menghadirkan wali murid dalam kegiatan-kegiatan yang melibatkan siswa dan guru, seperti lomba literasi, pameran hasil karya, atau kelas inspirasi. Partisipasi ini perlahan membangun kesadaran kolektif bahwa peningkatan

kinerja guru bukan hanya urusan internal sekolah, tetapi menjadi tanggung jawab bersama demi masa depan anak-anak mereka

Kepala sekolah juga menyadari pentingnya pengelolaan waktu dan pendelegasian tugas secara profesional agar beban kerja yang tinggi tidak menghambat proses pembinaan guru. Kepala sekolah membentuk tim manajemen sekolah yang solid, yang terdiri dari wakil kepala sekolah, ketua-ketua program, dan guru senior yang kompeten. Tim ini bertugas membantu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program-program peningkatan kinerja guru. Selain itu, kepala sekolah juga mendorong terbentuknya kelompok kerja guru (KKG) dan komunitas belajar internal di sekolah yang menjadi wadah refleksi, pelatihan mandiri, serta inovasi pembelajaran. Dengan adanya sistem kerja yang terstruktur ini, kepala sekolah dapat lebih fokus menjalankan fungsi kepemimpinan strategis, tanpa harus terhambat oleh beban administratif yang terlalu besar. Ini juga menunjukkan bahwa keberhasilan kepemimpinan transformasional tidak hanya bergantung pada satu individu, tetapi pada kerja tim yang kolaboratif dan terorganisir.

Upaya yang tidak kalah penting adalah komitmen kepala sekolah untuk terus mengembangkan kompetensinya sendiri sebagai pemimpin. Kepala sekolah secara aktif mengikuti pelatihan kepala sekolah, seminar kepemimpinan, serta membaca dan mendiskusikan literatur pendidikan terbaru. Kepala sekolah menyadari bahwa dirinya harus menjadi model perubahan, bukan hanya dalam ucapan, tetapi juga dalam tindakan nyata. Dengan menunjukkan semangat belajar dan kesiapan untuk berkembang, kepala sekolah memberikan contoh langsung kepada guru bahwa belajar adalah proses seumur hidup. Hal ini membangun kepercayaan dan semangat kolektif di kalangan guru bahwa mereka dipimpin oleh sosok yang tidak hanya memberi perintah, tetapi juga bersedia tumbuh dan belajar bersama

Untuk menghadapi rendahnya partisipasi guru dalam pelatihan dan pengembangan profesional, kepala sekolah menciptakan lingkungan yang

mendorong budaya belajar di kalangan guru. Ia membentuk komunitas belajar guru, seperti forum diskusi atau refleksi pembelajaran setiap bulan, agar guru bisa berbagi pengalaman dan metode mengajar secara informal. Di samping itu, kepala sekolah memberikan insentif atau penghargaan non-finansial bagi guru yang aktif mengikuti pelatihan, seperti pengakuan saat rapat, piagam, atau bahkan menjadi perwakilan sekolah ke ajang kompetisi guru berprestasi. Pendekatan ini selaras dengan pandangan Bass & Riggio (2021) bahwa pemimpin transformasional menciptakan visi bersama dan menumbuhkan semangat belajar di antara pengikutnya.

Dengan semua upaya tersebut, kepala sekolah di SMPN 1 Pariangan menunjukkan kemampuan adaptif dalam menghadapi tantangan nyata di lapangan. Ia tidak hanya berfokus pada hasil, tetapi juga pada proses pembinaan yang bermakna dan berkelanjutan. Keberhasilan dalam mengatasi hambatan-hambatan tersebut membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya relevan secara teori, tetapi juga efektif diterapkan dalam konteks sekolah menengah di daerah.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di SMPN 1 Pariangan, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah SMPN 1 Pariangan menerapkan strategi kepemimpinan transformasional yang tercermin melalui pemberian teladan nyata, pemberdayaan guru untuk berinovasi, dukungan terhadap pengembangan profesional, serta pendekatan personal terhadap setiap guru. Strategi ini selaras dengan empat dimensi kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bass & Riggio (2021), yaitu:

1. Idealized Influence: Kepala sekolah menjadi panutan dalam kedisiplinan dan etos kerja.
2. Inspirational Motivation: Memberikan motivasi dan visi yang mendorong guru untuk lebih semangat dalam mengajar.
3. Intellectual Stimulation: Memberikan ruang bagi guru untuk menggunakan metode pembelajaran yang kreatif.
4. Individualized Consideration: Memberikan perhatian personal, mengenali karakter masing-masing guru, dan membina secara individual.

Hambatan yang dihadapi kepala sekolah dalam menerapkan kepemimpinan transformasional cukup kompleks baik dari tingkat motivasi guru, keterbatasan sarana dan prasarana, beban administrasi yang tinggi serta minimnya partisipasi guru dalam mengikuti pelatihan yang mana hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Tingkat motivasi guru yang tidak merata, yang menuntut pendekatan individual yang lebih intensif.
2. Keterbatasan sarana dan prasarana, yang menghambat kreativitas dan inovasi guru dalam pembelajaran.
3. Beban administrasi yang tinggi, yang menyita waktu kepala sekolah dalam membina guru.

4. Minimnya partisipasi guru dalam pelatihan, yang menghambat pengembangan profesional guru secara menyeluruh.

Hambatan-hambatan ini menunjukkan bahwa pelaksanaan kepemimpinan transformasional di lapangan membutuhkan kesabaran, ketekunan, dan kemampuan adaptif yang tinggi dari seorang kepala sekolah. Adapaun upaya kepala sekolah dalam mengatasi hambatan meningkatkan kinerja guru yaitu sebagai berikut:

1. Melakukan pendekatan personal dan humanis, sesuai dengan prinsip *individualized consideration*.
2. Melaksanakan pembinaan bertahap dan berbasis *coaching*, bukan sekadar memberi sanksi.
3. Memaksimalkan sumber daya yang ada dan mencari solusi inovatif atas keterbatasan sarana.
4. Delegasi tugas administratif agar bisa fokus pada pembinaan guru.
5. Mendorong partisipasi guru dalam pelatihan dengan membentuk komunitas belajar dan memberikan insentif non-finansial.

Upaya-upaya ini memperlihatkan bahwa kepala sekolah tidak hanya menerapkan teori, tetapi juga mampu menyesuaikannya dengan konteks nyata di lapangan. Ini menguatkan pendapat Bass & Riggio (2021) bahwa pemimpin transformasional adalah mereka yang adaptif dan mampu menciptakan perubahan berkelanjutan meskipun dalam keterbatasan.

B. Implikasi

Dengan adanya penelitian ini, SMPN 1 Pariangan diharapkan mampu memperkuat penerapan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah telah menunjukkan praktik-praktik kepemimpinan seperti memberikan motivasi, perhatian individual, serta mendorong inovasi guru dalam pembelajaran. Hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar evaluasi internal untuk menyusun program pengembangan profesional guru yang lebih terarah dan berkelanjutan. Keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan, kegiatan

pelatihan, serta ruang apresiasi kinerja perlu terus ditingkatkan agar menjadi budaya kerja di sekolah. Program seperti forum refleksi guru, pelatihan sesama rekan sejawat, dan keterlibatan guru dalam pengembangan kurikulum merupakan praktik baik yang dapat dikembangkan lebih luas dan menjadi inspirasi bagi sekolah lain. Dengan demikian, SMPN 1 Pariangan diharapkan tidak hanya mengadopsi kepemimpinan transformasional secara konsep, tetapi benar-benar membangun budaya kepemimpinan yang mendorong kinerja unggul, partisipatif, dan berorientasi pada kemajuan bersama.

C. Saran

Melihat dari hasil penelitian terkait strategi kepala sekolah di SMPN 1 Pariangan yang mampu menerapkan kepemimpinan transformasional secara konsisten dalam membina dan meningkatkan kinerja guru, seperti memberikan teladan, membangun motivasi, memberi ruang inovasi, serta membina guru secara personal, maka saran dari penulis adalah bahwa pola kepemimpinan tersebut dapat dijadikan sebagai referensi oleh sekolah-sekolah lain, khususnya sekolah negeri di daerah yang memiliki tantangan serupa dalam meningkatkan kualitas kinerja tenaga pendidik.

Penulis juga menyadari bahwa penelitian ini memiliki banyak kekurangan. Hal ini disebabkan keterbatasan kemampuan dan penganalisisan data serta waktu penelitian yang terbatas, maka dari itu penulis menyarankan pembaca agar dapat memberikan kritik dan saran yang bersifat membangun demi tercapainya kesempurnaan pada skripsi ini.

Berdasarkan penelitian yang sudah penulis lakukan, penulis menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Bagi Kepala Sekolah, Kepala Sekolah diharapkan terus mengembangkan strategi kepemimpinan transformasional, terutama dalam memberikan contoh nyata, motivasi, ruang inovasi, dan perhatian individual kepada guru. Kepala sekolah diharapkan lebih memperkuat dimensi *intellectual stimulation* dengan menyediakan lebih banyak fasilitas pembelajaran yang mendukung inovasi, serta memperjuangkan akses terhadap teknologi dan

pelatihan. Diharapkan kepala sekolah terus membangun pola komunikasi dua arah dengan guru untuk memperkuat kepercayaan dan mendorong partisipasi aktif dalam program pengembangan profesional.

2. Bagi Guru, Guru diharapkan lebih terbuka terhadap perubahan dan memiliki kesadaran yang tinggi akan pentingnya pengembangan diri. Hal ini bisa dilakukan dengan mengikuti pelatihan, komunitas belajar, dan forum diskusi Pendidikan, Guru juga disarankan untuk memanfaatkan dukungan kepala sekolah secara maksimal, baik dalam bentuk motivasi maupun fasilitasi, agar kinerja dan kualitas pembelajaran terus meningkat, Perlu adanya inisiatif dari guru untuk membangun budaya kolaborasi, seperti berbagi praktik baik dan saling mendukung dalam menyelesaikan tantangan pembelajaran.
3. Bagi Tenaga Kependidikan, Tenaga kependidikan diharapkan dapat berperan aktif dalam mendukung kelancaran administrasi sekolah melalui pembagian tugas yang efisien, sehingga kepala sekolah bisa lebih fokus pada pembinaan dan transformasi guru. Perlu dikembangkan sistem kerja tim yang efektif, dengan memanfaatkan peran staf administrasi secara maksimal untuk mengurangi beban birokrasi pada kepala sekolah.
4. Bagi penulis, diharapkan hasil penelitian ini bisa menjadi sumber dalam menambah wawasan dan dapat dijadikan sebagai bahan tambahan untuk melakukan penelitian di masa yang akan datang dengan lebih baik lagi.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Afmansyah, Tiara hanifa (2019). Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah.” Tesis, Universitas Negeri Padang
- Aini. (2021). Kepemimpinan transformasional berbasis pesantren. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Akmal, N. (2014). *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*. 9–37
- Alrowwad, A. A., Obeidat, B. Y., & Aqqad, N. O. (2020). The Impact of Transformational Leadership on Organizational Climate: A Case Study in Jordanian Manufacturing Firms. *International Journal of Business and Management*, 15(7), 52–63
- Armansyah. (2022). Kepemimpinan transformasional dalam organisasi pendidikan. Jakarta: Mitra Cendekia.
- Assingkily, M. S., & Mesiono. (2019). *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam: Konsep, Teori, dan Aplikasi*. Yogyakarta: K-Media.
- Astuty, W. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Self Monitoring Guru Terhadap Kinerja Guru*.
- Aryanto, A., & Anisah, N. (2024). Kepemimpinan transformasional: Membangun organisasi pembelajar. Bandung: Nuansa Cendekia.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2020). Developing Potential Across a Full Range of Leadership: Cases on Transactional and Transformational Leadership. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Barat. (2023). Peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Surabaya: Edukasi Press.
- Bass & Riggio (2022) *Individualized consideration* (perhatian personal, emosional)
- Basirun, A., & Turimah. (2022). Kepemimpinan transformasional di lembaga pendidikan. Jakarta: Pena Nusantara.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1993). Transformational leadership: A source of greater effectiveness. New York: Free Press.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2021). Transformational Leadership: Inspiring

- Change in Individuals and Organizations (Updated Edition). New York: Routledge.
- Diana, N. (2019). *Kepemimpinan Transformasional dalam Organisasi Modern*. Bandung: Alfabeta
- Donni Juni Priansa, *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h.230-231.
- Effendi, A. (2020). *Kepemimpinan transformasional berbasis nilai budaya dan nasionalisme*. Bandung: Mandar Maju.
- Fitriani, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(1), 45–54
- Hadi, S., & Sari, N. (2020). Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui pendekatan kepemimpinan transformasional. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(1), 45–56.
- Haura. (2023). *Dasar-dasar kepemimpinan transformasional dalam institusi pendidikan*. Bandung: Haura Publishing
- Hayudiyani, M., Saputra, B. R., Adha, M. A., & Ariyanti, N. S. (2020). Strategi kepala sekolah meningkatkan mutu pendidikan melalui program unggulan sekolah. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(1), 89–95.
- Hidayat (2020) *Kreativitas guru dan tantangan inovasi di era digital*.
- Ibrahim, A. R., Djafri, N., & Botutihe, S. N. (2019). *Kepemimpinan Pendidikan. Hubungan Pengetahuan Ibu Hamil Dan Tingkat Ekonomi Tentang Kejadian Stunting*, 3(2), 14–15.
- Indrawati (2021) *Pelatihan dan motivasi sebagai penguatan kinerja*.
- Iqbal, M. (2021). *Kepemimpinan Transformasional Dalam Upaya Pengembangan Sekolah/Madrasah*. Pionir: *Jurnal Pendidikan*, 10(3), 119–129.
- Irawati. (2022). *Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dalam pendidikan*. Malang: Pustaka Pelajar.
- Jerry H. Makawimbang, *Kepemimpinan Pendidikan yang Bermutu*, (Bandung : Alfabeta, 2012), hlm. 61
- Kefi, Y., & Rosnelli. (2024). *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*

- dalam Implementasi Kurikulum Merdeka di SMA Deli Murni Bandar Baru. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*, 4(1), 27–34.
- Kemendikbudristek. (2021). Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan. Jakarta: Kemendikbudristek.
- 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.
- Lesilolo, M. (2013). *Kepemimpinan Pendidikan: Teori dan Aplikasi di Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Makmuriana. (2021). *Kepemimpinan transformasional dan perubahan organisasi*. Jakarta: Lentera Ilmu.
- Marlina, D. (2020). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 11(2),
- Mayberry, J. (2024). *Igniting the fire within: Transformational leadership in education*. London: Global Education Press.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Mulyasa, E. (2013). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2020). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional: Dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KTSP*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nasution, A., & Sholeh, M. (2024). *Pendidikan sebagai Sarana Transformasi Sosial: Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Deepublish. ISBN 978-623-09-7335-6
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice* (9th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Nugraha & Suryani (2020) *Kepala sekolah sebagai fasilitator ide kreatif guru*.
- Olifida, N. (2021). *Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SDN 16 Banda Aceh*.

- Putra, A. H. (2022). Kepemimpinan Transformasional dan Hubungannya dengan Motivasi Guru. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 14(1), 33–40.
- Putri, S. R. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. 8(1), 1–18.
- Qudsiyyah, A., Fahrurrozi, F., & Subki, S. (2024). Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SDN 1 Gadung Mas Kecamatan Sakra Barat. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(1), 499–505
- Rahmawati & Lestari (2022) *Budaya kerja guru dan cara kepala sekolah menanganinya*.
- Rafsanjani, H. (2019). Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 4(1), 1–27.
- Riza, M., Hidayat, R., & Yuliani, S. (2024). *Adaptif leadership: Strategi kepemimpinan transformasional di era dinamis*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Robbins, S. P. (2017). *Perilaku Organisasi (Edisi ke-16)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior (18th ed.)*. Boston: Pearson Education.
- Saleem, F., Shaheen, S., & Saleem, S. (2020). The impact of transformational leadership on organizational performance: The mediating role of organizational climate. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 9(1), 1–15
- Sari, M. P. (2023). Pengaruh Dukungan Kepala Sekolah Terhadap Profesionalisme Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 7(3), 112–123.
- Sarmila. (2018). Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia Di Sekol Menengah Pertama (Smp) Negeri 1 Tomini Skripsi. *Nucleic Acids Research*, 6(1), 1–7.
- Saepi, Z., Maulana, R., & Fauzan, M. (2024). *Kepemimpinan transformasional di lembaga pendidikan*. Bandung: Cakrawala Press.
- Senny, E., Wijayaningsih, R., & Kurniawan, D. (2018). *Kepemimpinan*

- Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru.*
Jakarta: Prenadamedia Group.
- Shalahuddin. (2015). *Kepemimpinan Transformasional: Teori dan Praktik dalam Organisasi.* Yogyakarta: Deepublish
- Sofiah Sinaga, N., Aprilinda, D., & Putra Budiman, A. (2021). Konsep Kepemimpinan Transformasional. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(7), 840–846.
- Sugianto, R. (2024). Analisis kompetensi guru dan tantangannya dalam pembelajaran abad 21. *Jurnal Pendidikan dan Inovasi Kurikulum*, 6(1), 45–58.
- Setiawan & Maulida (2023) *Iklm inovatif dan kebebasan eksplorasi guru.*
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Alfabeta
- Sugiyono. (2018). *Metodologi Penelitian Manajemen. Pendekatan: Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research), Penelitian Evaluasi.* Alfabet
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta
- Supit, V., Maramis, F., & Rumokoy, F. (2023). *Kepemimpinan transformasional di sektor publik.* Manado: Unsrat Press.
- Suriagiri. (2020). *Kepemimpinan transformasional: Sebuah pendekatan filosofis dan praktis.* Jakarta: Gramedia Widiasarana.
- Susilowati, R. D. (2020). *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sma Al Azhar 3 Bandar Lampung.* *Journal GEEJ*, 7(2).
- Ummah, M. S. (2019). *Panduan Penelitian dan Pelaporan Penelitian Kualitatif.* In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem

Pendidikan Nasional.

Wahyudi & Santosa (2021) *Teori inovasi pembelajaran*.

Warfa. (2024). Twelve practices of transformational leadership. New York: Educational Leadership Institute. transformasional. Yogyakarta: Pilar Media.

Wibowo (2021) *Kinerja guru, pembinaan, supervisi akademik*.

Windiawan, B., Hartinah, S., & Habibi, M. (2023). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 11(2), 101–115.

Wulandaru, F., Setiawan, D., & Handayani, M. (2024). Kepemimpinan transformasional dalam era keberlanjutan. Malang: Edu Press.

Yanthy, E., dkk. (2023). *Kepemimpinan Pendidikan: Konsep dan Praktik di Era Digital*. Jakarta: Prenada Media.

Yuliana (2022) *Komunikasi efektif antara kepala sekolah dan guru*.

Yulianeu. (2023). Kepemimpinan transformasional di era digital: Tantangan dan peluang. Jakarta: Bintang Pustaka

Zainuddin I, W A. (2023). Metode Penelitian. Eureka Media Aksera, Jawa Tengah. 241.