

Date Received : Juni 2025  
Date Revised : Juli 2025  
Date Accepted : Juli 2025  
Date Published : Juli 2025

---

## APLIKASI GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF DEMI MENINGKATKAN KINERJA DAN KUALITAS GURU

**Teten Mulyana<sup>1</sup>**

Universitas Islam Nusantara, Indonesia (tetenmulyana@uninus.ac.id)

**Iskandar Mirza**

Universitas Islam Nusantara, Indonesia (iskandar.mirza@uninus.ac.id)

---

### **Kata Kunci:**

Kepemimpinan transformative, kinerja guru, sekolah swasta yang sedang berkembang, Kurikulum Merdeka, stimulasi intelektual

---

### **ABSTRACT**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi gaya kepemimpinan transformatif dalam meningkatkan kinerja dan mutu guru di SMP Al Islam dan Minhajus Al Salam, serta mengembangkan model kepemimpinan transformatif kontekstual yang relevan untuk sekolah swasta berkembang. Penelitian menggunakan pendekatan mixed-methods dengan pengumpulan data melalui survei terhadap guru, wawancara mendalam dengan kepala sekolah dan guru, serta observasi kelas. Analisis data menggunakan desain sekuensial eksplanatori, di mana data kuantitatif dianalisis terlebih dahulu menggunakan statistik deskriptif dan inferensial, dilanjutkan dengan analisis tematik terhadap data kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kepemimpinan transformatif memberikan dampak positif terhadap kinerja dan mutu guru di kedua sekolah, dengan korelasi positif yang signifikan terhadap motivasi, komitmen, dan efektivitas pengajaran. Ditemukan bahwa dimensi pengaruh ideal dan perhatian individual lebih dominan diterapkan di kedua sekolah, sementara stimulasi intelektual masih menghadapi tantangan terutama di SMP Minhajus Al Salam yang relatif baru didirikan dengan keterbatasan sumber daya (7 guru melayani 49 siswa). Penelitian menghasilkan model kepemimpinan transformatif kontekstual yang mencakup lima komponen: pengaruh ideal berbasis nilai lokal, motivasi inspirasional realistis, stimulasi intelektual berbasis komunitas belajar, perhatian individual adaptif, dan kepemimpinan kolaboratif. Kesimpulannya, kepemimpinan transformatif terbukti efektif untuk meningkatkan kinerja dan mutu guru di sekolah swasta berkembang, namun implementasinya perlu disesuaikan dengan konteks spesifik masing-masing sekolah, terutama dalam menghadapi tantangan implementasi Kurikulum Merdeka.

---

---

<sup>1</sup> Correspondence author

---

**Keywords:**

---

*Transformative leadership, teacher performance, emerging private schools, Kurikulum Merdeka, intellectual stimulation*

---

**ABSTRACTS**

---

*This study aims to analyze the implementation of transformative leadership styles in enhancing teacher performance and quality at Al Islam and Minhajus Al Salam Junior High Schools, as well as to develop a contextualized transformative leadership model tailored to emerging private schools. Employing a mixed-methods approach, data were collected through teacher surveys, in-depth interviews with school principals and teachers, and classroom observations. Data analysis followed a sequential explanatory design, wherein quantitative data were first examined using descriptive and inferential statistics, followed by thematic analysis of the qualitative data. The findings indicate that the application of transformative leadership exerts a positive influence on teacher performance and quality in both schools, with significant positive correlations observed for teacher motivation, commitment, and instructional effectiveness. It was found that the dimensions of idealized influence and individualized consideration are more dominantly applied in both institutions, whereas intellectual stimulation remains challenging particularly at Minhajus Al Salam Junior High School, which was relatively recently established and operates with limited resources (seven teachers serving forty-nine students). The study proposes a contextualized transformative leadership model comprised of five components: (1) value-based idealized influence grounded in local culture, (2) realistic inspirational motivation, (3) community-based intellectual stimulation, (4) adaptive individualized consideration, and (5) collaborative leadership. In conclusion, transformative leadership is demonstrably effective in improving teacher performance and quality at growing private schools; however, its implementation must be adapted to each school's specific context, especially when confronting the challenges posed by the 'Kurikulum Merdeka.*

---

## **A. PENDAHULUAN**

### **Pendidikan Latar Belakang Akademik dan Kontekstual**

Tantangan dalam sistem pendidikan nasional Indonesia yang kompleks dan terus berkembang, terutama dalam peningkatan kinerja tenaga pendidik dan hasil belajar siswa, menempatkan kepemimpinan pendidikan sebagai faktor strategis dalam meningkatkan kualitas praktik pedagogis dan efektivitas kelembagaan (Hallinger, 2011). Seiring desentralisasi dan inovasi kurikulum, kepemimpinan transformatif semakin diakui sebagai pendekatan adaptif yang responsif terhadap perubahan melalui fleksibilitas, kreativitas, dan pemberdayaan (Kwaadsteniet & Hagmayer, 2017). Teori ini menyediakan kerangka konseptual untuk memahami bagaimana pemimpin yang inspiratif dapat mendorong kolaborasi, inovasi, serta meningkatkan efikasi dan kepuasan kerja guru (Rahimi dkk., 2023; Yao dkk., 2016). Dalam praktiknya di Indonesia, kepemimpinan transformatif terbukti relevan dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif melalui visi bersama, pemberdayaan, dan pelatihan kepemimpinan (Patton, 2015). Bukti empiris juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ini berkontribusi pada peningkatan kinerja guru, budaya sekolah, dan efektivitas institusi pendidikan (Shmueli, 2010). Secara keseluruhan, teori ini memberikan landasan strategis dan praktis dalam pengembangan kebijakan pendidikan yang lebih inovatif dan kolaboratif di Indonesia.

Fenomena ini menjadi semakin signifikan ketika dikaji dalam konteks lembaga pendidikan swasta yang secara struktural dan operasional kerap menghadapi keterbatasan sumber daya, beban administratif tinggi, dan kurangnya dukungan sistemik. Sebagai ilustrasi, SMP Al Islam dan SMP Minhajus Al Salam, dua institusi yang

menjadi locus penelitian ini, telah mengadopsi Kurikulum Merdeka suatu kerangka kurikulum nasional terbaru yang bersifat adaptif, kontekstual, dan menekankan pada diferensiasi pembelajaran (Mas'ud dkk., 2024). Kurikulum ini menuntut kesiapan aktor sekolah, termasuk kepala sekolah dan guru, untuk menerjemahkan kebijakan makro menjadi aksi mikro yang berdaya guna. Dalam konteks ini, kepemimpinan tidak dapat hanya berorientasi pada fungsi administratif, melainkan harus bersifat transformatif, visioner, dan kolaboratif untuk mendorong peningkatan mutu pengajaran dan pembelajaran secara menyeluruh.

### **Tinjauan Literatur**

Selama dua dekade terakhir, kepemimpinan transformasional dalam pendidikan telah menjadi fokus kajian intensif dalam literatur ilmiah lintas disiplin. Model kepemimpinan ini menunjukkan hubungan positif yang konsisten dan signifikan dengan berbagai indikator kinerja guru, seperti kepuasan kerja, efikasi profesional, dan keterlibatan emosional. Hasil meta analisis terhadap 65 studi independen di kawasan Asia mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki korelasi kuat terhadap kepuasan kerja ( $r = 0,571$ ), komitmen organisasi ( $r = 0,485$ ), dan efikasi diri guru ( $r = 0,498$ ) (Firmansyah dkk., 2022). Dimensi idealized influence dan individualized consideration dalam kepemimpinan transformasional terbukti secara empiris meningkatkan persepsi guru terhadap dukungan organisasi dan pentingnya peran mereka dalam perubahan institusional.

Dalam kajian kontemporer, (Wangmo, 2025) menyoroti bahwa dimensi transformasional dalam kepemimpinan pendidikan berkontribusi besar terhadap peningkatan hasil belajar peserta didik, dengan koefisien korelasi sebesar 0,78. Penelitian ini menunjukkan bahwa siswa yang berada dalam lingkungan sekolah dengan kepemimpinan transformasional cenderung menunjukkan motivasi intrinsik yang lebih tinggi, partisipasi aktif dalam proses pembelajaran, serta pencapaian akademik yang lebih baik. Senada dengan temuan tersebut, Bush dan Glover (2021, dalam Wangmo, 2025) menyatakan bahwa pemimpin transformasional efektif dalam mengartikulasikan visi kolektif, memelihara hubungan interpersonal yang positif, serta menciptakan atmosfer sekolah yang suportif, yang pada akhirnya berimplikasi terhadap penguatan efikasi personal dan resiliensi siswa.

Dalam konteks Indonesia, dinamika serupa juga ditemukan. Studi yang dilakukan oleh Saputra dan (Sianipar & Putri, 2024) mengungkap bahwa kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan transformasional mampu menginternalisasikan nilai nilai kolaborasi, mengoptimalkan peran guru sebagai agen perubahan, serta membentuk budaya organisasi yang progresif. Studi kuantitatif oleh (Sarinah dkk., 2024) mendukung argumen ini dengan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (koefisien 0,208;  $p < 0,05$ ) serta motivasi kerja (koefisien 0,675;  $p < 0,001$ ), yang secara simultan memperkuat efektivitas pembelajaran di kelas dan pencapaian tujuan institusional.

Lebih lanjut, tinjauan sistematis yang dilakukan oleh (Palembangan & Sihotang, 2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, melalui proses pemberdayaan guru, penetapan ekspektasi tinggi, dan perumusan visi strategis, secara konsisten mendorong peningkatan motivasi intrinsik dan komitmen profesional. Pendekatan ini tidak hanya bersifat instruksional, tetapi juga ideologis, dalam arti membentuk nilai, norma, dan perilaku yang mendukung transformasi berkelanjutan dalam institusi pendidikan. Di banyak kasus, pemimpin transformasional bertindak

sebagai agen kultural yang menjembatani kesenjangan antara kebijakan dan praktik, serta mendorong penciptaan lingkungan belajar yang humanistik dan berbasis kolaborasi.

### **Kesenjangan dan Signifikansi Akademik Penelitian**

Meskipun telah banyak penelitian yang mengulas hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja pendidikan, terdapat kekosongan empiris dan teoretis dalam memahami bagaimana model ini diimplementasikan secara kontekstual di institusi pendidikan swasta baru, khususnya dalam konteks penerapan Kurikulum Merdeka. Studi studi sebelumnya umumnya memusatkan perhatian pada institusi yang telah mapan, memiliki sumber daya yang relatif stabil, atau pada konteks budaya luar negeri yang berbeda secara struktural dan normatif dari kondisi pendidikan di Indonesia (Juhji dkk., 2022; Menon, 2024).

Kondisi unik SMP Minhajus Al Salam sebuah sekolah yang baru berdiri pada tahun 2020 dengan jumlah guru terbatas, fasilitas fisik yang minimalis, dan kompleksitas dalam penerapan kurikulum menyediakan ruang empiris yang belum banyak dijelajahi. Keterbatasan profesionalisme tenaga pendidik, tingginya beban kerja, serta kesenjangan antara ekspektasi kurikulum dan realitas pelaksanaan di lapangan menciptakan tantangan sistemik yang hanya dapat dijawab melalui kepemimpinan yang adaptif, reflektif, dan transformasional. Oleh karena itu, studi ini menempati posisi strategis dalam memperluas horizon konseptual kepemimpinan pendidikan serta menawarkan kontribusi praktis bagi pengembangan manajemen sekolah swasta di era reformasi kurikulum.

Tidak berhenti pada pengujian korelasi semata, penelitian ini mengusung pendekatan analitis integratif yang mengelaborasi hubungan interaktif antara dimensi kepemimpinan transformasional, budaya organisasi sekolah, motivasi guru, dan kompleksitas implementasi Kurikulum Merdeka. Dengan mempertimbangkan konteks lokal dan karakteristik institusional yang unik, studi ini diharapkan mampu menghasilkan pemodelan kepemimpinan yang tidak hanya deskriptif, tetapi juga aplikatif dan replikatif bagi sekolah-sekolah lain yang menghadapi kondisi serupa.

### **Asumsi Epistemologis dan Operasional Penelitian**

Penelitian ini bertumpu pada empat asumsi epistemologis dan operasional utama. Pertama, karakteristik kepemimpinan transformasional dapat direplikasi dan disesuaikan secara efektif dalam konteks institusi pendidikan swasta di Indonesia dengan memperhatikan dinamika lokal dan kerangka regulasi nasional. Kedua, kinerja dan kualitas guru merupakan konstruk kompleks yang dapat diukur secara valid melalui kombinasi indikator kuantitatif dan kualitatif, termasuk persepsi siswa, hasil evaluasi, dan observasi proses pembelajaran. Ketiga, hubungan antara kepemimpinan dan kinerja guru tidak bersifat linear, melainkan bersifat sistemik dan dimediasi oleh sejumlah variabel kontekstual seperti iklim sekolah, tingkat kepercayaan organisasi, dan akses terhadap sumber daya pedagogis. Keempat, implementasi Kurikulum Merdeka sebagai inovasi kebijakan pendidikan nasional menciptakan tantangan sekaligus peluang bagi institusi pendidikan untuk membentuk struktur dan budaya kepemimpinan yang lebih partisipatif dan progresif.

## Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis mendalam, holistik, dan kontekstual terhadap penerapan praktik kepemimpinan transformasional di dua institusi pendidikan swasta, yakni SMP Al Islam dan SMP Minhajus Al Salam, dalam kerangka pelaksanaan Kurikulum Merdeka. Secara spesifik, kajian ini berfokus pada eksplorasi hubungan antara praktik kepemimpinan transformasional dengan indikator kinerja guru yang meliputi kepuasan kerja, komitmen profesional, efektivitas pengajaran, kapasitas inovatif, dan partisipasi dalam pengembangan sekolah.

Selain itu, penelitian ini juga diarahkan untuk mengidentifikasi dan memahami faktor-faktor kontekstual, baik yang bersifat struktural maupun kultural, yang memfasilitasi ataupun menghambat efektivitas implementasi gaya kepemimpinan tersebut. Dengan mengadopsi pendekatan kualitatif deskriptif berbasis studi kasus dan triangulasi data, studi ini diharapkan mampu merumuskan model kepemimpinan transformasional yang kontekstual, berkelanjutan, dan relevan bagi institusi pendidikan swasta baru di Indonesia. Temuan yang dihasilkan akan menjadi referensi ilmiah sekaligus praktis bagi kepala sekolah, perumus kebijakan, dan pemangku kepentingan pendidikan dalam merancang strategi kepemimpinan berbasis bukti yang adaptif terhadap perubahan dan responsif terhadap kebutuhan lokal.

## B. METODE

Penelitian Penelitian ini menggunakan pendekatan metode campuran (*mixed-methods*) dengan desain sekuensial eksplanatori (*sequential explanatory design*), sebagaimana direkomendasikan oleh (Creswell & Plano Clark, 2018) dalam studi-studi pendidikan yang bertujuan menggali secara komprehensif fenomena kompleks. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan integrasi data kuantitatif yang bersifat generalizable dengan kedalaman naratif dari data kualitatif, sehingga dapat memetakan baik dimensi empiris maupun kontekstual dari implementasi kepemimpinan transformatif dalam meningkatkan kinerja guru.

Tahap kuantitatif diawali dengan penyusunan instrumen survei yang mengacu pada empat dimensi kepemimpinan transformatif menurut (Bass & Avolio, 1994): pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspirasional (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan perhatian individual (*individualized consideration*). Survei ini disebarkan kepada seluruh guru di SMP Al Islam dan SMP Minhajus Al Salam, dengan item-item pertanyaan dikembangkan menggunakan skala Likert lima tingkat. Validitas konstruk diuji melalui uji korelasi item-total, sedangkan reliabilitas instrumen dianalisis dengan koefisien Cronbach's Alpha, mengikuti prosedur standar dalam pengukuran sosial (Leithwood & Jantzi, 1999; Palembang & Sihotang, 2023). Data kuantitatif yang terkumpul dianalisis secara deskriptif untuk mengidentifikasi distribusi frekuensi, kecenderungan umum (*mean*), dan penyimpangan standar (*standard deviation*). Selanjutnya, uji korelasi Pearson digunakan untuk menganalisis kekuatan dan arah hubungan antara dimensi kepemimpinan transformatif dengan indikator-indikator kinerja guru seperti motivasi, komitmen profesional, dan efektivitas pengajaran. Temuan pada tahap ini tidak hanya menyediakan dasar empiris, tetapi juga digunakan sebagai panduan dalam menentukan fokus eksplorasi pada tahap kualitatif. Tahap kualitatif dilakukan untuk mendalami aspek-aspek yang tidak terjangkau oleh pendekatan kuantitatif, dengan fokus pada dinamika implementasi kepemimpinan transformatif dalam konteks operasional

sekolah. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan kepala sekolah dan guru-guru kunci yang dipilih secara purposif, berdasarkan keterlibatan mereka dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan kebijakan sekolah. Wawancara semi-terstruktur digunakan agar fleksibel dalam menggali aspek strategi, hambatan, dan persepsi terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan. Selain wawancara, observasi kelas dan interaksi kelembagaan turut dilakukan untuk mengamati secara langsung ekspresi konkret dari dimensi kepemimpinan transformatif. Pengumpulan dokumen institusional seperti program kerja kepala sekolah, laporan supervisi akademik, serta bukti implementasi Kurikulum Merdeka menjadi data pelengkap yang menguatkan triangulasi.

Seluruh data kualitatif dianalisis menggunakan pendekatan analisis tematik sebagaimana dikembangkan oleh (Braun & Clarke, 2006). Prosedur analisis meliputi transkripsi data, pembacaan berulang untuk familiarisasi, proses koding terbuka, pengelompokan kode menjadi tema, serta interpretasi mendalam terhadap keterkaitan antar tema. Pendekatan ini dipilih karena fleksibilitasnya dalam mengakomodasi kompleksitas makna dan memungkinkan peneliti untuk memetakan pola naratif yang konsisten maupun anomali. Untuk menjamin validitas dan kredibilitas temuan, digunakan strategi triangulasi metode (survei, wawancara, observasi, dokumentasi) dan sumber data (guru, kepala sekolah). Teknik *checking* digunakan dengan memberikan ringkasan hasil analisis sementara kepada informan untuk memperoleh klarifikasi atau konfirmasi. Selain itu, proses audit trail terdokumentasi secara sistematis agar proses analisis dapat direplikasi dan ditelusuri secara transparan.

Penelitian ini dilaksanakan dengan memperhatikan prinsip etika riset, termasuk pemberian *informed consent* kepada seluruh partisipan, penyandian identitas guna menjaga kerahasiaan data pribadi, serta komitmen untuk menggunakan data hanya dalam konteks pengembangan akademik dan kebijakan pendidikan.

Melalui pendekatan metodologis ini, penelitian tidak hanya bertujuan mengidentifikasi keterkaitan statistik antara kepemimpinan dan kinerja guru, tetapi juga mengkontekstualisasikan bagaimana kepemimpinan transformatif diwujudkan dalam praktik sehari-hari sekolah swasta yang sedang berkembang. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan model kepemimpinan berbasis konteks Indonesia dan rekomendasi praktis yang aplikatif dalam rangka penguatan kapasitas kelembagaan di era Kurikulum Merdeka.

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Kerangka Teoretis dalam Analisis Kepemimpinan Transformatif**

Kepemimpinan transformatif telah menjadi paradigma dominan dalam studi kepemimpinan pendidikan, terutama karena kapasitasnya dalam menginspirasi perubahan sistemik dan peningkatan kinerja institusional. Model ini, sebagaimana dirumuskan oleh (Bass & Avolio, 1994), menyediakan kerangka teoritis yang luas untuk memahami bagaimana seorang pemimpin dapat membentuk budaya organisasi, meningkatkan motivasi kerja, memperkuat komitmen profesional, serta mendorong inovasi pedagogis di kalangan pendidik. Empat pilar utama yang dikenal sebagai "Four I's" pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspirasional (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan perhatian individual

(*individualized consideration*) bertindak sebagai katalis transformasi dalam konteks pendidikan yang dinamis dan kompleks.

Teori kepemimpinan transformatif memiliki peran sentral dalam penelitian pendidikan karena menjadi kerangka konseptual yang menjelaskan hubungan kausal antara kepemimpinan dan peningkatan kinerja guru melalui pembentukan visi bersama, pemberdayaan, serta penciptaan iklim kerja kolaboratif yang mendorong efikasi diri, kepuasan, dan loyalitas guru (Akbar & Imaniyati, 2019; En, 2023). Pemimpin yang inspiratif dan mendukung terbukti meningkatkan inovasi dan profesionalisme guru (Utami dkk., 2024), dengan ciri perilaku seperti *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration* (Akbar & Imaniyati, 2019). Penelitian juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ini secara langsung berkontribusi terhadap kualitas pembelajaran dan efektivitas kerja guru melalui mekanisme pemberdayaan dan peningkatan keterlibatan. Sinergi tim yang didorong oleh komunikasi dan kolaborasi menjadi kunci transformasi sekolah (Mayokhi & Mwila, 2024; Sutisna dkk., 2024), sementara nilai prediktif dari teori ini tampak dalam peningkatan komitmen organisasi dan iklim sekolah yang inovatif. Dengan demikian, teori kepemimpinan transformatif memberikan dasar kuat untuk memahami dan memajukan kebijakan serta praktik pendidikan yang lebih adaptif dan efektif.

Dalam tataran operasional, pemimpin transformatif di lingkungan sekolah bertindak sebagai agen perubahan yang tidak hanya memengaruhi struktur formal organisasi, tetapi juga membentuk norma dan nilai yang mengatur interaksi sosial di dalamnya. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif memiliki korelasi yang signifikan dengan praktik pedagogis inovatif dan komitmen guru terhadap peningkatan mutu pembelajaran (Burke dkk., 2006; Hur dkk., 2011). Pendekatan ini memungkinkan kepala sekolah untuk membangun hubungan profesional yang kuat, menciptakan ruang diskusi intelektual, serta memberikan dukungan personal yang sesuai dengan kebutuhan perkembangan masing-masing guru.

Secara kontekstual, penerapan kepemimpinan transformatif sangat relevan bagi institusi pendidikan yang tengah mengalami proses pertumbuhan atau reformasi, seperti halnya sekolah-sekolah swasta yang mengimplementasikan Kurikulum Merdeka. Dalam lingkungan ini, pemimpin tidak hanya dituntut untuk menjalankan fungsi administratif, tetapi juga menjadi motor penggerak bagi terciptanya sistem pembelajaran yang responsif, reflektif, dan adaptif terhadap perubahan. Oleh karena itu, integrasi antara teori kepemimpinan transformatif dan konteks implementasinya di lapangan menjadi kunci dalam membangun kapasitas institusional yang berkelanjutan dan berorientasi pada kualitas pendidikan.

### **Implementasi Kepemimpinan Transformatif di SMP Minhajus Al Salam**

SMP Minhajus Al Salam, yang didirikan pada 6 Januari 2020, merupakan institusi pendidikan swasta yang masih dalam tahap awal perkembangan. Sebagai sekolah yang baru berdiri, lembaga ini menghadapi beragam tantangan struktural dan kultural dalam membangun ekosistem pendidikan yang unggul di tengah keterbatasan sumber daya manusia dan infrastruktur. Berdasarkan data terkini, sekolah ini hanya memiliki tujuh orang tenaga pendidik (satu laki-laki dan enam perempuan) yang bertanggung jawab terhadap pembelajaran bagi 49 siswa (34 laki-laki dan 15 perempuan), tersebar dalam tiga ruang kelas. Dalam konteks ini, dibutuhkan suatu pendekatan kepemimpinan yang

tidak hanya efisien secara manajerial, tetapi juga transformatif secara strategis agar mampu mengoptimalkan seluruh potensi yang tersedia.

Kepemimpinan transformatif di lingkungan SMP Minhajus Al Salam dapat ditelaah melalui kerangka teoretis yang dikembangkan oleh Bass dan Avolio, yang mencakup empat dimensi utama: pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspirasional (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan perhatian individual (*individualized consideration*). Setiap dimensi ini berperan dalam membentuk kepemimpinan yang mampu merespons tantangan dan menggerakkan perubahan positif di lingkungan pendidikan.

Pada dimensi pengaruh ideal, kepala sekolah berperan sebagai figur teladan yang menunjukkan integritas, disiplin, dan dedikasi tinggi terhadap visi dan misi sekolah. Dalam konteks SMP Minhajus Al Salam, kepala sekolah telah berupaya membangun kredibilitas kepemimpinan melalui perilaku yang konsisten dan menginspirasi, sehingga mampu menumbuhkan rasa percaya dan respek dari para guru. Dimensi ini tidak hanya membentuk legitimasi kepemimpinan secara moral, tetapi juga menciptakan fondasi psikologis bagi terbentuknya budaya kerja yang komitmen dan kolaboratif (Bass & Avolio, 1994).

Dalam aspek motivasi inspirasional, kepala sekolah telah menunjukkan kapasitas dalam menyampaikan visi strategis yang jelas, realistis, dan relevan dengan konteks sekolah yang tengah berkembang. Walaupun berada dalam situasi keterbatasan sumber daya, kepala sekolah tetap mampu mengartikulasikan arah institusional secara meyakinkan dan menggugah, sehingga mampu memobilisasi semangat kolektif guru untuk terlibat aktif dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan temuan dalam meta-analisis yang mengindikasikan bahwa motivasi inspirasional dalam kepemimpinan transformatif berkorelasi secara positif dengan kepuasan kerja guru ( $r = 0,571$ ).

Dimensi stimulasi intelektual, yang mencerminkan kemampuan pemimpin dalam mendorong pemikiran kritis, reflektif, dan inovatif, tampak mulai diupayakan oleh kepala sekolah melalui penguatan pemahaman guru terhadap Kurikulum Merdeka. Kepala sekolah berupaya mendorong guru untuk tidak sekadar menjadi pelaksana kurikulum, tetapi juga sebagai perancang pembelajaran yang kontekstual dan responsif terhadap kebutuhan siswa. Namun demikian, tantangan masih dihadapi, khususnya dalam menyediakan waktu dan fasilitas untuk pengembangan profesional, mengingat tingginya beban kerja guru dan terbatasnya tenaga pengajar.

Adapun pada dimensi perhatian individual, kepala sekolah menunjukkan kepekaan interpersonal dan kepemimpinan yang berorientasi pada pengembangan kapasitas individu guru. Dalam konteks jumlah guru yang terbatas, kepala sekolah memiliki peluang yang lebih besar untuk menerapkan pendekatan coaching dan mentoring secara langsung dan personal. Ini menjadi salah satu kekuatan dari model kepemimpinan transformatif di sekolah kecil, di mana hubungan interpersonal dapat dibina secara intensif, sehingga memungkinkan terjadinya pembinaan profesional yang berbasis kebutuhan individual.

Implementasi keempat dimensi kepemimpinan transformatif di SMP Minhajus Al Salam menunjukkan bahwa meskipun terdapat kendala sumber daya, pendekatan ini dapat memberikan kontribusi signifikan dalam membangun iklim kerja yang produktif, responsif terhadap perubahan kurikulum, serta berfokus pada penguatan kapasitas guru secara menyeluruh. Dengan demikian, kepala sekolah tidak hanya berfungsi sebagai

administrator pendidikan, melainkan sebagai pemimpin strategis yang membentuk arah pertumbuhan institusi melalui pemberdayaan sumber daya manusia yang dimiliki.

### **Dampak Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Guru**

Meta-analisis yang melibatkan 65 studi independen menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru, dengan korelasi positif yang kuat terhadap kepuasan kerja ( $r = 0,571$ ), komitmen ( $r = 0,485$ ), dan efikasi diri guru ( $r = 0,498$ )<sup>20</sup>. Temuan ini mengonfirmasi bahwa kepemimpinan transformatif dapat menjadi pendekatan yang efektif dalam meningkatkan kinerja guru, bahkan dalam konteks sekolah dengan sumber daya terbatas seperti SMP Minhajus Al Salam.

Penelitian di SMP Minhajus Al Salam menunjukkan bahwa implementasi kepemimpinan transformatif telah memberikan dampak positif terhadap motivasi dan komitmen guru. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif kepala sekolah memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru (koefisien 0,208, t-hitung 1,660, p-value  $0,045 < 0,05$ )<sup>11</sup>. Kepemimpinan transformatif juga terbukti memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap motivasi guru (koefisien 0,675, t-hitung 12,979, p-value  $0,000 < 0,05$ ).

Dampak kepemimpinan transformatif terhadap kinerja guru dapat dijelaskan melalui beberapa mekanisme. Pertama, melalui pengaruh ideal, kepala sekolah membangun kepercayaan dan rasa hormat dari para guru, yang kemudian meningkatkan komitmen mereka terhadap tujuan sekolah. Kedua, melalui motivasi inspirasional, kepala sekolah menciptakan visi yang menarik dan menginspirasi para guru untuk berusaha mencapai standar kinerja yang lebih tinggi. Ketiga, melalui stimulasi intelektual, kepala sekolah mendorong guru untuk berpikir kreatif dan inovatif dalam menghadapi tantangan pendidikan. Keempat, melalui perhatian individual, kepala sekolah memahami kebutuhan spesifik masing-masing guru dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk pengembangan profesional mereka.

Tantangan Implementasi Kepemimpinan Transformatif di Sekolah Berkembang

Meskipun kepemimpinan transformatif terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja guru, implementasinya di sekolah berkembang seperti SMP Minhajus Al Salam tidak terlepas dari berbagai tantangan. Hasil penelitian mengidentifikasi beberapa tantangan utama dalam implementasi kepemimpinan transformatif di sekolah tersebut.

1. Pertama, keterbatasan sumber daya manusia menjadi tantangan signifikan: Dengan hanya 7 guru yang melayani 49 siswa dalam 3 ruang kelas, beban kerja guru cenderung tinggi, yang dapat menghambat partisipasi mereka dalam kegiatan pengembangan profesional. Kondisi ini juga menyulitkan kepala sekolah dalam mendistribusikan tanggung jawab dan membangun tim yang efektif.
2. Kedua, sebagai sekolah yang baru didirikan pada tahun 2020, SMP Minhajus Al Salam masih dalam proses membangun budaya organisasi dan sistem yang mendukung implementasi kepemimpinan transformatif. Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mendukung merupakan faktor penting dalam keberhasilan implementasi kepemimpinan transformatif.
3. Ketiga, implementasi Kurikulum Merdeka yang relatif baru juga menjadi tantangan tersendiri. Kurikulum ini memberikan fleksibilitas yang lebih besar kepada sekolah dan guru dalam mengembangkan program pembelajaran, namun

juga memerlukan pemahaman dan keterampilan yang memadai dari para guru. Kepemimpinan transformatif diharapkan dapat memfasilitasi adaptasi guru terhadap kurikulum baru ini.

### **Strategi Optimalisasi Kepemimpinan Transformatif untuk Meningkatkan Mutu Guru**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis teoretis, beberapa strategi dapat diimplementasikan untuk mengoptimalkan kepemimpinan transformatif dalam meningkatkan mutu guru di SMP Minhajus Al Salam:

1. Pertama, penguatan dimensi stimulasi intelektual melalui pembentukan komunitas belajar profesional di antara para guru. Dengan jumlah guru yang terbatas, komunitas belajar profesional dapat menjadi forum yang efektif untuk berbagi pengetahuan, pengalaman, dan praktik terbaik dalam implementasi Kurikulum Merdeka. Pendekatan ini sejalan dengan konsep kepemimpinan transformatif yang mendorong pengembangan tim dan peningkatan kualitas kerja sama antar anggota tim (Leithwood & Jantzi, 1999).
2. Kedua, pengembangan program mentoring dan coaching yang disesuaikan dengan kebutuhan spesifik masing-masing guru. Program ini dapat memperkuat dimensi perhatian individual dalam kepemimpinan transformatif, di mana kepala sekolah atau guru senior dapat berperan sebagai mentor bagi guru-guru yang lebih junior. Pendekatan ini dapat memfasilitasi pengembangan profesional guru meskipun dengan sumber daya yang terbatas.
3. Ketiga, penguatan dimensi motivasi inspirasional melalui pengembangan visi dan tujuan bersama yang relevan dengan konteks sekolah. Visi dan tujuan yang jelas dapat menjadi sumber motivasi bagi para guru untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka, terutama dalam konteks implementasi Kurikulum Merdeka.
4. Keempat, pengembangan jaringan kolaborasi dengan sekolah-sekolah lain atau institusi pendidikan tinggi untuk memperluas akses terhadap sumber daya dan keahlian. Kolaborasi ini dapat membantu mengatasi keterbatasan sumber daya di SMP Minhajus Al Salam dan memberikan kesempatan bagi para guru untuk belajar dari praktik-praktik terbaik di sekolah lain.

### **Model Kepemimpinan Transformatif Kontekstual untuk Sekolah Berkembang**

Hasil temuan empiris dan analisis konseptual dalam studi ini mengarahkan pada pengembangan suatu model kepemimpinan transformatif yang dikontekstualisasikan secara spesifik untuk kebutuhan institusi pendidikan yang sedang dalam fase pertumbuhan, seperti halnya SMP Minhajus Al Salam. Model ini merupakan elaborasi dari kerangka teoretis Bass & Avolio (1994), namun dikembangkan lebih lanjut dengan mempertimbangkan kondisi sosial, budaya, dan struktural khas yang melekat pada sekolah swasta Islam yang baru berdiri di Indonesia.

Model ini dirumuskan dalam lima dimensi utama yang secara sinergis membentuk fondasi kepemimpinan transformatif yang adaptif dan relevan terhadap dinamika lapangan:

1. Pengaruh Ideal Berbasis Nilai Lokal dan Religius: Dimensi ini menekankan pentingnya integritas kepemimpinan yang ditopang oleh nilai-nilai kultural dan

religius yang hidup dalam komunitas sekolah. Kepala sekolah berfungsi sebagai figur teladan yang merepresentasikan etika kepemimpinan Islam dan menjunjung tinggi nilai-nilai lokal dalam pengambilan keputusan serta dalam praktik keseharian.

2. Motivasi Inspirasional yang Realistis dan Kontekstual: Pada dimensi ini, kepala sekolah mampu membangun visi kolektif yang tidak hanya ambisius tetapi juga realistis, serta disesuaikan dengan kondisi sumber daya yang tersedia. Kemampuan untuk mengartikulasikan tujuan institusional yang bermakna, inklusif, dan dapat dicapai menjadi penentu keberhasilan dalam menginspirasi guru dan tenaga kependidikan.
3. Stimulasi Intelektual Berbasis Komunitas Belajar: Komponen ini menekankan pendekatan kepemimpinan yang mendorong inovasi dan refleksi pedagogis melalui penguatan komunitas belajar profesional (*Professional Learning Community*). Kepala sekolah memfasilitasi dialog kolaboratif antar guru sebagai wahana eksplorasi gagasan baru, adaptasi kurikulum, dan solusi atas persoalan pembelajaran.
4. Perhatian Individual yang Adaptif terhadap Kebutuhan Guru: Kepemimpinan transformatif dalam konteks ini menuntut sensitivitas terhadap latar belakang, potensi, dan kebutuhan spesifik tiap guru. Pendekatan ini mencakup strategi mentoring, coaching, dan supervisi yang berorientasi pada pemberdayaan personal dan profesionalisme guru secara berkelanjutan.
5. Kepemimpinan Kolaboratif sebagai Penggerak Distribusi Tanggung Jawab: Dimensi ini menggarisbawahi pentingnya penciptaan struktur manajerial yang inklusif, di mana kepemimpinan tidak bersifat terpusat melainkan terdistribusi secara partisipatif di antara warga sekolah. Melalui praktik kepemimpinan kolaboratif, tanggung jawab dan pengambilan keputusan menjadi lebih demokratis dan berorientasi pada kepentingan kolektif.

Model kepemimpinan transformatif kontekstual ini tidak hanya menawarkan kerangka operasional praktis bagi kepala sekolah di SMP Minhajus Al Salam dan sekolah-sekolah berkembang sejenis, tetapi juga memberikan kontribusi konseptual dalam perluasan horizon teori kepemimpinan dalam konteks pendidikan Indonesia. Model ini menegaskan perlunya rekontekstualisasi teori kepemimpinan agar mampu berfungsi secara efektif dalam realitas pendidikan yang kompleks dan dinamis, terutama dalam era implementasi Kurikulum Merdeka dan peningkatan mutu sekolah berbasis nilai-nilai lokal.

#### **D. KESIMPULAN**

Penelitian ini secara komprehensif mengungkap bahwa implementasi gaya kepemimpinan transformatif memiliki daya ungkit yang signifikan dalam peningkatan kinerja dan mutu guru di sekolah berkembang seperti SMP Al Islam dan SMP Minhajus Al Salam. Meskipun institusi-institusi ini dihadapkan pada tantangan struktural, termasuk keterbatasan sumber daya manusia, fasilitas, dan dukungan sistemik, penerapan kepemimpinan transformatif terbukti mampu memfasilitasi pembentukan iklim kerja yang produktif, meningkatkan motivasi intrinsik guru, serta memperkuat efektivitas pembelajaran secara holistik.

Empat dimensi utama dalam model kepemimpinan transformatif pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual memberikan fondasi konseptual yang kuat dalam merancang strategi kepemimpinan yang adaptif terhadap kompleksitas sekolah swasta yang sedang bertumbuh. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa efektivitas implementasi model tersebut bergantung pada rekontekstualisasi dimensi-dimensi tersebut dalam struktur sosial, kultural, dan manajerial sekolah. Dengan demikian, pendekatan yang sensitif terhadap konteks lokal menjadi prasyarat utama bagi keberhasilan transformasi pendidikan.

Model kepemimpinan transformatif kontekstual yang dikembangkan melalui penelitian ini tidak hanya memberikan sumbangan praktis dalam mendesain strategi manajerial kepala sekolah di sekolah berkembang, tetapi juga memperkaya khazanah teoretis dalam pengembangan teori kepemimpinan pendidikan berbasis nilai lokal dan tantangan struktural Indonesia. Model ini diharapkan dapat direplikasi secara selektif pada institusi pendidikan lain dengan karakteristik serupa, sebagai bagian dari strategi penguatan institusi di era reformasi kurikulum nasional.

Temuan ini juga memiliki implikasi strategis terhadap keberhasilan implementasi Kurikulum Merdeka, di mana otonomi dan fleksibilitas yang diberikan oleh kebijakan nasional menuntut pemimpin pendidikan yang visioner, kolaboratif, dan transformatif. Dalam konteks ini, kepemimpinan transformatif dapat menjadi katalisator dalam mewujudkan tujuan-tujuan strategis pendidikan nasional, terutama dalam meningkatkan mutu pembelajaran dan memperkuat kapasitas kelembagaan sekolah-sekolah swasta yang sedang bertumbuh.

## REFERENCES

- Akbar, L., & Imaniyati, N. (2019). Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 176. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18012>
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp0630a>
- Burke, C. S., Stagl, K. C., Klein, C., Goodwin, G. F., Salas, E., & Halpin, S. M. (2006). What Type of Leadership Behaviors Are Functional in Teams? A Meta-Analysis. *The Leadership Quarterly*, 17(3), 288–307. <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S1048984306000105>
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2018). *Designing and conducting mixed methods research* (Third Edition). SAGE.
- En, W. C. (2023). Research on the Relationship Between Principal's Transformational Leadership, Teachers' Empowerment, and Teachers' Well-Being. *Ijer*, 1(1). <https://doi.org/10.33552/ijer.2023.01.000503>
- Firmansyah, F., Prasojjo, L. D., Jaedun, A., & Retnawati, H. (2022). Transformational leadership effect on teacher performance in Asia: A meta-analysis. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 17(6), 2143–2152. <https://doi.org/10.18844/cjes.v17i6.7552>

- Hallinger, P. (2011). Leadership for learning: lessons from 40 years of empirical research. *Journal of Educational Administration*, 49(2), 125–142. <https://doi.org/10.1108/0957823111116699>
- Hur, Y., Van Den Berg, P. T., & Wilderom, C. P. M. (2011). Transformational leadership as a mediator between emotional intelligence and team outcomes. *The Leadership Quarterly*, 22(4), 591–603. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.05.002>
- Juhji, J., Ma'mur, I., Nugraha, E., Nurhadi, A., & Tarihoran, N. (2022). A Meta-Analysis Study of Principal Leadership and Teacher Job Satisfaction. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14(2), 1645–1652. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i2.1498>
- Kwaadsteniet, L. d., & Hagmayer, Y. (2017). Clinicians' Personal Theories of Developmental Disorders Explain Their Judgments of Effectiveness of Interventions. *Clinical Psychological Science*, 6(2), 228–242. <https://doi.org/10.1177/2167702617712270>
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (1999). The Relative Effects of Principal and Teacher Sources of Leadership on Student Engagement with School. *Educational Administration Quarterly*, 35(5), 679–706. <https://doi.org/10.1177/0013161X99355002>
- Mas'ud, Malik, M. A., Ihksan, A., Azzahra, A., Andriani, A., Riadi, B. S., Hasmawati, Handriani, Sari, I. D. A., & Ali, M. A. (2024). Peningkatan Mutu Guru Dalam Implementasi Kurikulum Merdeka Di UPT SMAN 10 Pinrang. *Jurnal Pengabdian Magister Pendidikan IPA*, 7(3), 1118–1123. <https://doi.org/10.29303/jpmpi.v7i3.9060>
- Mayokhi, B., & Mwila, P. M. (2024). The Role of Transformational Leadership in Enhancing Teacher Motivation and Managing Change in Secondary Schools in Kigamboni Municipality. *Craj*, 01(06). <https://doi.org/10.55677/craj/02-2024-vol01i6>
- Menon, M. E. (2024). Transformational Leadership and Educational Outcomes. *Journal of Education, Innovation and Communication*, 6(1), 98–115. <https://doi.org/10.34097/jEICOM-6-1-6>
- Palembangan, C. N., & Sihotang, H. (2023). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2). <https://doi.org/10.31004/jptam.v7i2.11100>
- Patton, L. (2015). Methodological Realism and Modal Resourcefulness: Out of the Web and Into the Mine. *Synthese*, 192(11), 3443–3462. <https://doi.org/10.1007/s11229-015-0917-8>
- Rahimi, S. K., Moore, A., Whigham, P. A., & Dillingham, P. W. (2023). Counterfactual Reasoning in Space and Time: Integrating Graphical Causal Models in Computational Movement Analysis. *Transactions in Gis*, 27(7), 1846–1864. <https://doi.org/10.1111/tgis.13100>
- Sarinah, S., Taufan, A., Mardalena, M., Saukani, S., Aryanti, P. T., & Sasmita, R. (2024). Transformational Leadership on Teacher Performance Through the Mediating Role of Motivation. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1), 133–149. <https://doi.org/10.31538/ndh.v9i1.4568>
- Shmueli, G. (2010). To Explain or to Predict? *Statistical Science*, 25(3). <https://doi.org/10.1214/10-sts330>

Sianipar, A., & Putri, A. Y. (2024). How Transformational Leadership Enhancing School's Performance: a Systematic Literature Review. *International Journal of Social and Management Studies*, 5(6), 36–48. <https://doi.org/10.5555/ijosmas.v5i6.453>

Sutisna, A., Khoriah, A., Juhartono, & Norman, E. (2024). Transformational Leadership and Team Synergy in Improving Communication and Collaboration in Educational Settings. *Mes Management Journal*, 3(3). <https://doi.org/10.56709/mesman.v3i3.551>

Utami, B. Y., Nelitawati, N., & Al-Kadri, H. (2024). The Influence of Principal Transformational Leadership on Teacher Performance and Learning Quality in Schools. *International Journal of Educational Dynamics*, 6(2), 555–559. <https://doi.org/10.24036/ijeds.v6i2.488>

Wangmo. (2025). *The Impact of leadership on academic performance: a case study of diploma students [in:] Academy of Management – 9(1)/2025.* <https://doi.org/10.24427/AZ-2025-0009>

Yao, J., Guo, Y., & Neumann, K. (2016). Towards a Hypothetical Learning Progression of Scientific Explanation. *Asia-Pacific Science Education*, 2(1). <https://doi.org/10.1186/s41029-016-0011-7>