

# IMPLEMENTASI GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KOMITMEN DAN PRODUKTIVITAS GURU

**Daman Rasman Syarif Hidayat**

Universitas Indraprasta PGRI, Jakarta, Indonesia

Email: [daman@unindra.ac.id](mailto:daman@unindra.ac.id)

## Abstrak

Model Kepemimpinan transformasional dewasa ini banyak dianut oleh para kepala sekolah. Ini sangat penting karena kepala sekolah adalah pemimpin di sekolahnya. Sebagai pemimpin, mereka harus menerjemahkan visi dan misi menjadi kenyataan. Maksud dilakukan studi ini untuk menentukan posisi kepemimpinan transformasional sebagai pendorong pendidikan dan meningkatkan keterlibatan dan produktivitas guru. Penelitian ini menggunakan kerangka kualitatif dengan studi literatur. Hasil yang diperoleh adalah bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat mengubah seseorang dari pemikiran dan perilaku dasar yang mendasari orang tersebut dalam melaksanakan tugas menjadi gaya kepemimpinan yang efektif sehingga menghasilkan kinerja yang konstan dan cenderung meningkat.

Kata Kunci: Kepala Sekolah, Guru, Kepemimpinan Transformasional, Kinerja

## Abstract

*In education, transformational leadership is a model of leadership that is used in classrooms. This is important since the principal serves as the school's boss. As founders, they are responsible for bringing their vision and purpose to life. The aim of this analysis is to ascertain the importance of transformational leadership in increasing teacher engagement and success as a motivating factor in education. This research employs a qualitative approach in conjunction with a literature review. The findings indicate that a principal's transformational leadership has the potential to transform an individual from the fundamental thoughts and behaviors that underpin their execution of their duties into an efficient leadership style that results in consistent performance and continues to increase.*

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

## A. PENDAHULUAN

Kualitas pendidikan merupakan syarat mutlak untuk menghasilkan sumber daya manusia yang andal yang akan menjadi generasi penerus pembentuk masa depan bangsa (Maulana et al, 2019). It cannot be distinguished from the position of the principal, in which the main person plays a leading role in an educational institution. Pemimpin berhak menjalankan roda organisasi yang dipimpinnya sesuai dengan gaya kepemimpinan yang diinginkan. Peran pemimpin memberikan pengaruh yang sangat tinggi disamping faktor-faktor lain yang menjadi andil bagi keberhasilan organisasi. Dari pemimpin tersebut akan tercipta berbagai macam gaya kepemimpinan yang dapat membentuk suatu organisasi. Gaya kepemimpinan ini juga mempengaruhi secara substansial para pekerja untuk mencapai atau memenuhi tujuan organisasi (Ekosiswoyo, 2016).

Untuk mencapai kualitas pendidikan yang baik, tentunya guru adalah generator utama yang diamanatkan untuk mencerdaskan generasi baru. Profesi guru hendaknya tidak dianggap sebagai karir yang dapat dikejar oleh siapapun karena hanya mereka yang memiliki kualitas, keterampilan, integritas, kesusilaan, semangat, komitmen dan semangat untuk memenuhi syarat sebagai seorang guru pendidik (Hasanah, 2013). Kendati demikian, kemampuan guru akan sangat bergantung pada manajemen dan administrasi sekolah. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa guru yang tidak puas berkontribusi terhadap rendahnya produktivitas kerja, sedangkan guru yang puas juga memiliki produktivitas kerja yang tinggi (Karweti, 2010). Kepuasan kerja guru juga terkait erat dengan keterlibatan dalam pengambilan keputusan, otonomi di tempat kerja, kondisi lingkungan kerja dan kemajuan prestasi siswa (Pearson & Moomaw, 2005).

Menurut Hidayat & Machali (2012), sebagian besar tugas pokok dari tugas manajemen itu membutuhkan ketrampilan untuk mengelola sekolah. Hal ini didukung oleh Sholeh (2017) yang menekankan pentingnya kepemimpinan yang efektif diperlukan di sekolah. Tetapi para pemimpin sekolah terus-menerus dihadapkan pada tekanan terus-menerus untuk meningkatkan standar dan peningkatan sekolah. Hal ini dikarenakan sekolah merupakan agen penting dalam pembangunan generasi penerus. Keberhasilan sebuah sekolah tergantung pada gaya kepemimpinan yang diterapkan di sekolah. (Sholeh, 2017).

Kepala sekolah harus mempunyai personaliti yang positif, mengerti akan keadaan dan situasi guru dan staf lainnya, visioner, dan kemampuan untuk membuat pilihan yang benar dan bijaksana serta dapat berinteraksi dengan semua siswa sekolah dengan baik. (Pianda, 2018). Hal ini sejalan dengan permasalahan yang diidentifikasi dalam penelitiannya Rozi dkk tentang kepemimpinan utama yaitu kurangnya kerjasama dan kepercayaan antara pimpinan sekolah dan siswa, kurangnya kesadaran bahwa setiap orang memiliki kebutuhan dan keinginan yang beragam, kapabilitas dan kurangnya kerja sama ketika mereka menganggap kepala suku memiliki hak untuk memerintah bawahannya (Rozi dkk, 2016). Oleh karena itu, sebagai pemimpin yang menerapkan kepemimpinan perubahan dalam meningkatkan keterlibatan dan kesuksesan guru di kelas, kebijakan harus diadopsi.

## **B. METODE**

Penelitian ditemukan dengan menggunakan tinjauan pustaka dan metode kualitatif. Penelitian kualitatif adalah alat untuk meneliti dan memahami pentingnya masalah sosial atau kemanusiaan menurut orang atau kelas tertentu (Creswell, 2013). Perspektif penelitian ini merupakan bentuk induktif yang menitikberatkan pada definisi individu dan menginterpretasikan kompleksitas suatu masalah (Somantri, 2010). Penulis mengulas berbagai literatur tentang metode kepala sekolah sebagai pemimpin dalam meningkatkan komitmen kerja guru. Penulisan artikel melalui tahapan pengorganisasian tinjauan pustaka dengan mengklasifikasikan sumber-sumber ilmiah sesuai tema dan topik yang dibahas, kemudian menganalisisnya menggunakan content analitik untuk memahami tentang apa yang menjadi obyek penelitian.

## **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bass menjelaskan pemimpin transformasional adalah orang-orang ideal yang memiliki keyakinan moral yang kuat, terutama dalam hal keadilan dan pemerataan (Bass &

Bass, 2009). Sedangkan Den Hartog (1997) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah suatu bentuk kepemimpinan yang menginspirasi para pengikutnya untuk melakukan sesuatu di luar kemampuan dan kemampuannya yang biasa dilakukannya. Model kepemimpinan transformasional bukan merupakan bentuk gaya kepemimpinan terpusat tetapi model ini dibagi dengan pekerja. Gaya kepemimpinan transformasional juga mampu memperluas dan meningkatkan keinginan untuk belajar atau peduli, menimbulkan kesadaran dan penerimaan di kalangan karyawan terhadap visi dan tujuan organisasi (Singer & Singer, 1990)

Kuswaeri (2016) menjelaskan bahwa semakin tinggi praktik kepemimpinan transformasional yang berlaku di kalangan pimpinan sekolah maka semakin tinggi pula tingkat komitmen dan kualitas guru yang dihasilkan. Hal ini jelas menunjukkan bahwa praktik kepemimpinan transformasional membantu pembentukan keterampilan dan peningkatan kualitas guru, serta menjadikan proses pembelajaran lebih efektif dan kondusif. Temuan ini sejalan dengan penelitian Siswatiningsih dkk (2019) yang menemukan bahwa seorang pemimpin yang mengadopsi kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan sehingga meningkatkan kualitas tenaga kerja. Temuan ini juga mendukung temuan Rahmi (2002) yang berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional mempengaruhi kepribadian pekerja, organisasi dan meningkatkan kualitas pekerja. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional dapat ditunjukkan pada awal pelatihan ini sehingga pemimpin dapat mendorong proses kerja tim yang lebih baik .

Fungsi kepala sekolah sebagai *leader* sangat penting pada organisasi. Kepala sekolah harus memiliki kepribadian yang positif, tingkat kepekaan yang tinggi terhadap kesejahteraan sosial guru dan tenaga kependidikan lainnya, memiliki visi yang baik untuk proyek jangka pendek dan panjang, unggul dalam membuat pilihan yang tepat dan bijaksana bagi pemangku kepentingan masyarakat. , dan dapat berinteraksi secara efektif dengan semua orang sekolah.(Djafri, 2017).

Strategi minimal yang harus diperhatikan oleh yayasan atau pihak yang berwenang dalam memilih kepala sekolah untuk organisasinya adalah kepala sekolah mempunyai rencana jangka pendek dan panjang untuk kemajuan organisasi, kepala sekolah dapat melihat dan menganalisis serta mengambil keputusan yang tepat, dan memiliki karisma yang matang berupa keterampilan kinerja yang dapat memberikan rasa aman bagi anggotanya. Strategi adalah kelengkapan yang di pakai oleh atasan untuk mencapai suatu tujuan. Selain itu, strategi dapat digambarkan sebagai proses menetapkan tujuan yang difokuskan pada tujuan jangka panjang perusahaan oleh organisasi metode atau tindakan untuk mencapai tujuan tersebut (Suriansyah, 2015).

Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai kepemimpinan yang memanggil atau memotivasi anggota atau pendukung untuk meningkatkan kinerja mereka agar dapat melampaui hasil yang diantisipasi sebelumnya (melebihi harapan). Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang optimal akan sangat fokus pada pernyataan visi dan misi yang jelas, memanfaatkan komunikasi internet dengan baik, mendorong aktivitas analitis dan memperhatikan masalah masing-masing anggota (Rahmi, 2013).

Permendikbud nomor 0296 / U / 1996 terkait dengan pengangkatan guru PNS sebagai kepala sekolah di Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Menurut Permendikbud telah ditetapkan bahwa kepala sekolah merupakan pendidik yang memiliki peran tambahan sebagai pemimpin dalam penyelenggaraan pendidikan dan merupakan pemimpin dalam pendidikan

dan juga berperan dalam pencapaian tujuan sekolah di berbagai bidang. Pemimpin berfungsi sebagai pendidik, direktur, pengawas, pemimpin, inovator dan penggerak (Maduratna, 2013). Kepala kepala harus diubah, karena ada berbagai pengetahuan yang perlu diubah secara memadai menjadi pengajar, tenaga administrasi, dan orang tua saat ini.

Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dirasa cukup efektif dalam hubungan relasional yang digunakan untuk menumbuhkan kepercayaan anggotanya yang dalam hal ini adalah guru, yang merupakan modal untuk tumbuh dan berkembangnya kinerja organisasi. Pemimpin transformasional akan mentransformasikan atau mengubah nilai-nilai dasar, keyakinan, dan sikap anggotanya sehingga mereka mau bekerja melebihi tingkat minimum yang ditentukan oleh organisasi (Ma'sum, 2019).

Untuk menjadi kepala sekolah yang kompeten dan kredibel diperlukan pendekatan kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinannya, khususnya (1) kemampuan membangun sistem dan prosedur pembelajaran yang berhasil, (2) kemampuan mengembangkan penyelenggara sekolah yang baik, dan (3) kemampuan untuk mengelola tenaga pengajar dan pendidik yang sangat efektif, (4) budaya dan jiwa kewirausahaan yang berkualitas tinggi, (5) kemampuan menumbuhkan budaya kerja tim yang kompak, cerdas, dan dinamis, (6) kemandirian, (7) membina partisipasi anggota sekolah dan masyarakat. masyarakat, (8) transparansi pengelolaan pendidikan kepada warga sekolah, (9) kemampuan untuk berubah dan beradaptasi, (10) program evaluasi dan perbaikan berkelanjutan. Kepala sekolah dengan strategi tersebut harus dapat membawa manfaat bagi komunitas sekolah dan kemajuan sekolah. Kualitas kepala sekolah menjadi ujung tombak efektivitas dan efisiensi sekolah dalam memberikan layanan pendidikan kepada masyarakat.

Dalam penelitiannya Kaihatu (2007) menyatakan bahwa pemimpin yang menjadi agen perubahan dalam perilaku dan kinerja pengikutnya sangat mungkin dilakukan oleh pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan. Sedangkan karakteristik kepemimpinan transformasional adalah pemimpin mendorong anggotanya untuk secara proaktif mencari informasi eksternal untuk meningkatkan kinerja dan kerjasama secara cepat dan tepat. Ini sangat mudah dilakukan di zaman globalisasi. Peran pemimpin juga diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan pengetahuan anggotanya. Arus informasi yang bebas menunjukkan adanya pengaruh yang dapat mentransformasikan kinerja follower dari pimpinan lainnya.

Terdapat sisi negatif dari pemimpin transformasional yang mendorong anggotanya untuk bergabung dalam jaringan yaitu jaringan tersebut akan memiliki pengaruh negatif yang kuat untuk melemahkan kepemimpinan mereka. Ini karena pengaruh yang kuat dari jejaring sosial dapat menggeser visi dan misi organisasi. Jika pengaruh kepemimpinan kepala sekolah kuat maka akan membantu anggotanya mengalami perbaikan ke arah yang positif dan meningkatkan kinerja anggota yang lahir dari inisiatif dan tanpa paksaan, tidak menyimpang dari visi dan misinya. Namun demikian, visi dan misi organisasi harus menempati tempat tertinggi dalam jiwa anggota organisasi. Intervensi eksternal dari jaringan dapat menjadi tantangan sekaligus peluang bagi para pemimpin transformasional. Pengetahuan dari berbagai sumber informasi dapat meningkatkan motivasi dalam ketaatan pada tugas yang diberikan sesuai kesepakatan atau memberikan penurunan motivasi sehingga anggota tidak mengerjakan tugas sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu dibutuhkan keahlian dan

kepekaan tingkat tinggi dari seorang pemimpin transformasional dalam menangani masalah ini (Djafri, 2017).

Peran kepala sekolah sebagai manajer, pemimpin, dan pendidik menuntut adanya pengembangan pengetahuan khusus oleh individu yang berperan sebagai kepala sekolah. Untuk itu kepala sekolah berkewajiban meningkatkan kemampuan tenaga pendidik dan staf sekolah yang dipimpinnya, karena kepala sekolah merupakan nakhoda yang mengarahkan bahtera organisasi sekolah dalam mencapai prestasi. tujuannya menjadi indikator organisasi yang dipimpinnya. Sebagai pemimpin, kepala sekolah merupakan wadah untuk meminta nasehat yang dapat memberikan masukan yang positif tentang bagaimana pendidik memiliki strategi pembelajaran yang interaktif, menarik, dan tepat sasaran sehingga pendidik dapat menghasilkan lulusan yang berkompeten dan mampu bersaing di masyarakat karena kontribusinya. Pendidik memiliki peran penting dalam menentukan efektivitas proses belajar mengajar dan pencapaian tujuan pendidikan sehingga pendidik dituntut untuk dapat menampilkan komitmen dan kinerjanya secara maksimal sehingga kualitas kinerjanya meningkat. Kepala sekolah juga harus menggunakan prinsip organisasi yang efektif dalam mempersiapkan, mengkoordinasikan, melaksanakan, dan mengawasi pelaksanaan sistem kurikulum jangka pendek, menengah, dan panjang. Sebagai pengawas, kepala sekolah mengarahkan peserta, termasuk pendidik dan tenaga kependidikan, untuk melaksanakan tugas organisasi yang telah ditetapkan, meningkatkan efisiensi anggota, dan memenuhi tuntutan anggota untuk perbaikan yang positif.

#### **D. KESIMPULAN**

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah merupakan cara yang efektif untuk mengembangkan dan mencapai tujuan sekolah secara komprehensif. Walaupun terdapat temuan bahwa munculnya kinerja negatif diakibatkan oleh pengaruh kepemimpinan transformasional seperti yang telah disebutkan, namun kepemimpinan transformasional masih layak digunakan sebagai alternatif gaya kepemimpinan yang efektif, karena sistem transformasi bersifat *deep knowledge* dan lebih permanen sehingga menghasilkan dalam performa konstan dan cenderung meningkat. Dengan terus meningkatkan kemampuan peran kepemimpinan transformasional, kepala sekolah akan semakin efektif dan efisien dalam memimpin dan berpengaruh dalam mentransformasi anggotanya untuk terus meningkatkan motivasi dan kinerja anggotanya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Bass, B. M., & Bass, R. (2009). *The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications*. Simon and Schuster.
- Creswell, J. W. (1998). *Penelitian Metode Kualitatif*. Yogyakarta: Kencana Predana Media Group.
- Den Hartog, D. N., & Van Mugen, J. J., dan Koopman, PL (1997). Transformasional Leadership. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 19-34.
- Djafri, N. (2017). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah: (Pengetahuan Manajemen, Efektivitas, Kemandirian Keunggulan Bersaing dan Kecerdasan Emosi)*. Deepublish.

- Ekosiswoyo, R. (2016). Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Efektif Kunci Pencapaian Kualitas Pendidikan. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 14(2).
- Hasanah, A. (2012). *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: UIN Sunan Gunung Djati.
- Hidayat, A., & Machali, I. (2012). *Pengelolaan Pendidikan: Konsep, Prinsip, dan Aplikasi Dalam Mengelola Sekolah Dan Madrasah*. Bandung : Angkasa.
- Kaihatsu, T. S. (2007). Kepemimpinan transformasional dan pengaruhnya terhadap kepuasan atas kualitas kehidupan kerja komitmen organisasi dan perilaku ekstra peran: studi pada guru-guru SMU di Kota Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(1), 49-61.
- Karweti, E. (2010). Pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja guru SLB di Kabupaten Subang. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 11(2), 77-89.
- Kuswaeri, I. (2016). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 2(02), 256472.
- Maduratna, M. (2013). Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Guru Dan Pegawai Di Sekolah Dasar Negeri 015 Samarinda. *Jurnal Administrasi Negara*, 1(1), 70-84.
- Ma'sum, T. (2019). Persinggungan Kepemimpinan Transformational Dengan Kepemimpinan Visioner Dan Situasional. *Intizam, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 84-106.
- Maulana, I., Suryani, N., & Asrowi, A. (2019). Augmented Reality: Solusi Pembelajaran IPA di Era Revolusi Industri 4.0. *Proceedings of the ICECRS*, 2(1), 19-26.
- Pearson, L. C., & Moomaw, W. (2005). The Relationship Between Teacher Autonomy and Stress, Work Satisfaction, Empowerment, and Professionalism. *Educational Research Quarterly*, 29(1), 38-54.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jejak Publisher.
- Rahmi, B. M. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Komitmen Organisasional Dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi pada Guru Tetap SMA Negeri di Kabupaten Lombok Timur). *E-Jurnal Manajemen*, 3(2).
- Rozi, M. F., Prihatin, T., & Suminar, T. (2016). Faktor Determinan Kinerja Guru SMA. *Educational Management*, 5(2), 138-147.
- Sholeh, M. (2017). Keefektifan Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 1(1), 41-54.
- Singer, M. S., & Singer, A. E. (1990). Situational Constraints on Transformational Versus Transactional Leadership Behavior, Subordinates' Leadership Preference, and Satisfaction. *The Journal of Social Psychology*, 130(3), 385-396.
- Siswatiningsih, I., Raharjo, K., & Prasetya, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(2).
- Somantri, G. R. (2010). Memahami Metode Kualitatif. *Hubs-Asia*, 10(1).

## ARTIKEL

---

Suriansyah, A. (2015). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Guru, Orang Tua, Dan Masyarakat Dalam Membentuk Karakter Siswa. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 34(2).