

**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA MADRASAH
DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU**

Wahyu Hidayat¹, Agus Gunawan², Purnomo Mulyosaputro³, Wawan Gunawan⁴, Vita Vitisia⁵

^{1,2,3,4,5}UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten

¹wahyu.hidayat@uinbanten.ac.id, ²agus.gunawan@uinbanten.ac.id,

³233625207.purnomo@uinbanten.ac.id, ⁴233625204.wawan@uinbanten.ac.id,

⁵vitavitisia6@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap kinerja guru. Sebagai fokus utama dari penelitian ini adalah memberikan mendefinisikan kepemimpinan transformasional, mengidentifikasi kriteria utama dalam kepemimpinan transformasional, serta mengevaluasi bagaimana gaya kepemimpinan ini dapat meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Data didapat melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan analisis dokumen terkait. Subjek penelitian ini terdiri dari kepala madrasah, guru, dan staf tata usaha atau staf administratif di beberapa madrasah. Analisis data dilakukan secara tematik untuk mengidentifikasi pola dan tema utama yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional dan kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala madrasah berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja guru. Gaya kepemimpinan ini memiliki dimensi pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Kepala madrasah yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional cenderung mampu memberikan motivasi yang tinggi kepada guru, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dapat memberikan inovasi dan kreativitas, serta memperhatikan kebutuhan individu guru. Berdasarkan hal tersebut, gaya kepemimpinan transformasional terbukti efektif dalam mengelola sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja organisasi madrasah secara keseluruhan.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional, kepala madrasah, kinerja guru, pendidikan nasional.

ABSTRACT

This research aims to determine the extent of the influence of transformational leadership of madrasah principals on teacher performance. This research focuses on defining transformational leadership, identifying the main criteria of transformational leadership, and evaluating how this leadership style can improve teacher performance. This research uses a qualitative approach with a case study method. Data were obtained through in-depth interviews, direct observations, and related document analysis. The research subjects comprised madrasah principals, teachers, and administrative staff at several. Data analysis was conducted thematically to identify patterns and main themes related to transformational leadership and teacher performance. The research results show that the transformational leadership of madrasah principals plays a significant role in improving teacher performance. This leadership style has dimensions of ideal influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individual consideration. Madrasah principals who apply transformational leadership tend to be able to provide high motivation to teachers, create a conducive work environment, offer innovation and creativity, and pay attention to the individual needs of teachers. Based on this, transformational leadership is proven to be effective in managing human resources and improving the overall performance of madrasah organizations.

Keywords: *transformational leadership, madrasah principal, teacher performance, national education.*

PENDAHULUAN

Dalam penjelasan Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab¹. Dalam mewujudkan fungsi pendidikan peningkatan mutu pendidikan tidak terlepas dari peran pendidik, sebagai institusi yang melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas, guru sebagai tenaga pendidik dituntut untuk memiliki kinerja yang baik dan professional. Kinerja guru secara teori maupun berdasarkan riset

¹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Dengan Rahmat Tuhan Yang Maha Esa Presiden Republik Indonesia, n.d.

empiris, dikatakan dapat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan penerimaan gaji.

Menghadapi perubahan globalisasi liberalisasi, deregulasi, dan kemajuan teknologi informasi membuat para pemimpin perlu memikirkan kembali secara radikal cara mengelola sumber daya manusia dan institusinya (Kuhnert dalam Bass, 1994). Para pemimpin harus terus-menerus berupaya mengembangkan kapasitas dan kemampuan sumber daya manusianya, sejalan dengan berbagai perubahan aturan main (rules of the game).

Kepemimpinan transformasional sangat berperan penting dalam proses peningkatan kinerja karyawan atau pegawainya, hal itu ditunjukkan dengan bukti jika seorang pemimpin memiliki sikap transformasional yang tinggi, dia akan memberikan contoh yang bersifat positif kepada pegawai. Selain itu dalam kepemimpinan transformasional Sistematika dapat berpengaruh, dimana seorang pemimpin masuk kedalam bagian struktur (pemimpin formal) yang mempengaruhi besarnya kewenangan yang dimiliki dan batas-batas pengaruh itu dilakukan oleh orang, pekerjaan dan pola hubungan (Suryana 2010). Pada kajian teori terdapat definisi kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang memotivasi para pengikutnya untuk melakukan dan mengelola kepentingan mereka sendiri demi keberhasilan organisasi. Kepemimpinan transformasional mencakup keramahan secara individual, stimulasi intelektual, dan pengaruh yang ideal, semuanya mendorong upaya ekstra dari pekerja untuk efektivitas organisasi yang lebih baik². **Selain** itu, kepemimpinan transformasional mengubah bawahan agar lebih fokus pada tujuan bersama dan berusaha melebihi kepentingan pribadi. Kalimat “kepemimpinan transformasional” bukanlah suatu perihal baru ditemukan, istilah ini diberikan oleh James MacGregor Burns pada sekitar tahun 1978, namun hal ini baru diperkenalkan secara luas beberapa tahun terakhir belakangan ini. Kepemimpinan transformasional atau transformational administration adalah sebuah gaya kepemimpinan yang mengidentifikasi perubahan yang diperlukan, menyusun visi yang akan membuka jalan bagi perubahan yang dibuat dan melaksanakan rencana yang diperlukan agar

² Lutfi Nur et al., *Analisis Kepemimpinan Transformasional*, *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, vol. 12, 2021.

perubahan tersebut terjadi. Dalam perkembangan selanjutnya untuk melihat mengapa gaya kepemimpinan ini sangat berarti dalam dunia yang senantiasa berubah. Kepemimpinan transformasional menciptakan kondisi dimana tidak ada jarak hubungan antara pemimpin dengan bawahan, pemimpin akan selalu mendengarkan masukan dari bawahan sehingga akan tercipta kepemimpinan yang efektif (Mohulaingo et al., 2022). Kepemimpinan yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia dalam suatu unit kerja akan berpengaruh pada perilaku kerja yang diindikasikan dengan meningkatnya kinerja individu dan kinerja unit itu sendiri, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Keberadaan gaya kepemimpinan transformasional pemimpin dapat diberikan kepada bawahannya melalui empat cara yang disebut Empat I (Bass dan Avolio, 1994), yaitu: Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*): Pemimpin dengan gaya ini memberikan contoh dan bertindak sebagai panutan dalam perilaku, sikap, serta komitmen terhadap bawahannya. Mereka memperhatikan kebutuhan bawahannya, mendistribusikan risiko secara bersama-sama, dan tidak menggunakan kekuasaan untuk kepentingan pribadi. Pemimpin ini memberikan visi dan rasa memiliki, serta membangkitkan rasa percaya diri pada bawahannya. Gaya kepemimpinan ini menginspirasi para bawahan untuk mengikuti contoh pemimpin mereka, terutama dalam menghadapi perubahan yang bersifat radikal dan fundamental. Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*). Pemimpin transformasional memberikan motivasi dan inspirasi kepada bawahannya melalui ekspektasi yang tinggi dan jelas. Mereka menggunakan berbagai tindakan untuk fokus pada usaha atau pencapaian tujuan penting dengan cara yang mudah. Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*). Pemimpin transformasional menciptakan lingkungan yang kondusif bagi peningkatan inovasi dan kreativitas bawahannya. Perselisihan pendapat dan ide dianggap sebagai hal yang normal. Pemimpin gaya ini mendukung bawahan dalam menciptakan solusi kreatif atas permasalahan yang muncul. Pertimbangan Individual (*Individualized Consideration*). Pemimpin dengan gaya ini memberikan perhatian khusus kepada kepentingan pribadi bawahannya agar mereka dapat berkembang dengan baik.

Pemimpin bertindak sebagai pelatih, pembimbing, atau konsultan. Melalui interaksi individu, diharapkan para karyawan dapat mencapai prestasi yang lebih baik. Dimensi Kepemimpinan Transformasional Kepemimpinan transformasional memiliki 4 (empat) dimensi, yakni *idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation dan individualizme*

consideration. Penjelasan dari masing-masing dimensi kepemimpinan transformasional menurut Ancok (2020, hlm. 6) adalah sebagai berikut:

a. Idealized Influence (Pengaruh yang Diidealkan).

Yaitu dimensi kepemimpinan yang mempunyai karisma dan kekuatan serta pengaruh yang besar untuk memberikan motivasi kepada bawahan dalam melaksanakan pekerjaan. Bawahan mempercayai pimpinan dikarenakan pimpinan dapat menunjukkan perilaku yang baik, sehingga membuat pimpinan disegani serta dapat menjadi contoh bagi bawahannya. Pemimpin seperti ini akan diteladani, akan dapat membangkitkan kebanggaan, loyalitas, rasa hormat, antusiasme, dan kepercayaan bawahan.

b. Inspirational Motivation (Motivasi yang Inspirasional).

Pada dimensi ini perilaku pemimpin dapat menginspirasi dan memberikan antusiasme kepada bawahan terhadap prestasi yang dicapai, serta memperlihatkan komitmennya terhadap tujuan organisasi serta dapat meningkatkan optimisme bawahan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Pemimpin seperti ini memiliki visi yang menarik untuk masa depan, menetapkan standar tinggi bagi pengikutnya, memberikan dorongan dan arti terhadap apa yang dilakukan bawahannya.

c. Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual)

Perilaku pimpinan dalam menciptakan ide-ide baru untuk kemajuan pada organisasi serta menjadi pimpinan yang dapat mempengaruhi bawahan untuk dapat menemukan perspektif baru yang diharapkan dapat menjadi pemecahan masalah yang sedang atau akan dihadapi oleh sebuah organisasi. Pemimpin ini memiliki stimulus intelektual yang mampu mengembangkan kompetensi pengikutnya dengan cara memberikan tantangan dan berbagai pertanyaan agar pengikutnya selalu berusaha untuk mencari cara-cara baru dalam melakukan suatu pekerjaan. Dengan demikian pengikutnya tidak hanya melakukan pekerjaan sebagai rutinitas saja, melainkan memaknainya sebagai ajang untuk mengasah keterampilan dan kemampuan secara terus menerus untuk mencapai pribadi yang ulet dan tangguh.

d. Individualized Consideration (Perhatian perseorangan)

Pemimpin ini mampu memperlakukan orang lain terutama bawahan sebagai individu atau pribadi yang unik, mempertimbangkan kebutuhan dan kepedulian individualnya serta dapat memberikan aspirasi dan saran-saran untuk mengembangkan pengikutnya dalam mencapai kinerja yang baik.

Kinerja para guru dapat sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan transformasional, khususnya, dikenal memiliki dampak positif pada manajemen sekolah dan kinerja guru. Pemimpin transformasional menginspirasi dan memotivasi staf mereka, menciptakan lingkungan kolaboratif dan inovatif yang sangat penting untuk menciptakan suasana belajar yang efektif dan efisien.

Menurut penelitian, kepemimpinan transformasional di sekolah berhubungan dengan motivasi guru yang lebih tinggi, kepuasan kerja yang meningkat, dan kinerja keseluruhan yang lebih baik. Gaya kepemimpinan ini melibatkan kepala sekolah yang secara aktif mendukung guru mereka, menetapkan visi bersama, dan mendorong pengembangan profesional. Dengan menciptakan budaya sekolah yang positif dan inklusif, pemimpin transformasional membantu guru merasa dihargai dan diberdayakan, yang pada gilirannya meningkatkan hasil pendidikan.³ Sebagai contoh, sebuah studi yang ditinjau dalam **Frontiers in Psychology** menyoroti bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan positif yang signifikan secara statistik dengan kinerja guru. Pemimpin transformasional, yang mengadopsi pendekatan demokratis dan inklusif, sangat efektif dalam meningkatkan moral dan kinerja guru.⁴

Selain itu, sebuah tinjauan sistematis literatur internasional yang diterbitkan di **MDPI** menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berdampak positif pada staf sekolah dengan meningkatkan motivasi mereka dan membina budaya sekolah yang positif. Gaya kepemimpinan ini membantu dalam menavigasi kompleksitas perubahan pendidikan dan mendukung pengembangan lingkungan belajar yang kohesif dan efektif.

Temuan-temuan ini menekankan pentingnya kepemimpinan transformasional di sekolah dan potensinya untuk menciptakan suasana yang kondusif bagi guru dan siswa, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan dan efektivitas sekolah.. Motivasi kerja guru diperlukan

³ Minhas Akbar et al., *Principals' Leadership Styles and Its Impact on Teachers' Performance at College Level*, n.d.

⁴ Inez Wilson Heenan et al., "The Impact of Transformational School Leadership on School Staff and School Culture in Primary Schools—A Systematic Review of International Literature," *Societies* (MDPI, June 1, 2023).

dalam mendukung upaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah tersebut agar pencapaian kinerja sebagai keberhasilan organisasi sekolah dapat terwujud. Hal ini didukung oleh pendapat Yunanto (2022) yang menjelaskan kepemimpinan transformasional mengarah pada kemampuan meningkatkan motivasi dan kinerja dengan menunjukkan bahwa pemimpin dan manajer yang sukses menerapkan praktik perubahan berkelanjutan menanamkan penerimaan perubahan dan belajar yang lebih mudah, membuat perilaku organisasi lebih aktif dan efektif. Enny (2019) mengemukakan motivasi kerja guru merupakan dorongan bagi seorang untuk melaksanakan tugasnya. Jika guru memiliki motivasi yang kuat dari kepala sekolah dan dari dalam dirinya sendiri maka guru akan terdorong untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Gafur (2020) lebih lanjut menjelaskan bahwa kinerja guru meningkat jika kepala sekolah berupaya untuk melakukan pengawasan dan observing secara maksimal. Juhro (2020) berpendapat bahwa popularitas transformational administration dapat disebabkan oleh penekanan pada motivasi intrinsik dan pengembangan bagi pengikutnya yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, menginspirasi dan diberdayakan untuk meraih keberhasilan. Kepemimpinan transformasional bukan merupakan gaya kepemimpinan yang secara konseptual lemah dengan sedikit dukungan empiris.

Kesimpulan

Gaya Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi para pengikut untuk melaksanakan dan mengelola kepentingan mereka sendiri demi keberhasilan organisasi. Dalam kepemimpinan transformasional, terdapat beberapa karakteristik penting:

1. Integritas dan Keadilan. Pemimpin ini memiliki nilai-nilai integritas dan memperlakukan orang dengan adil.
2. Visi yang Jelas. Mereka menetapkan tujuan yang jelas dan menginspirasi orang lain untuk mencapainya.
3. Harapan Tinggi. Pemimpin transformasional memiliki harapan yang tinggi terhadap kinerja bawahan.
4. Motivasi dan Dukungan. Mereka memotivasi orang lain dan memberikan dukungan, pengakuan, serta penghargaan.

5. Ikatan Emosional. Pemimpin ini menciptakan ikatan emosional yang kuat antara dirinya dan anggota tim.

Selain itu, kepemimpinan transformasional mengubah bawahan agar lebih fokus pada tujuan bersama dan berusaha melebihi kepentingan pribadi. Istilah “kepemimpinan transformasional” pertama kali diperkenalkan oleh James MacGregor Burns pada tahun 1978 dan telah menjadi konsep yang relevan dalam dunia yang senantiasa berubah.⁵ Kepemimpinan ini menciptakan hubungan yang erat antara pemimpin dan bawahan, sehingga tercipta efektivitas dalam mengelola sumber daya manusia dan memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, memotivasi guru, dan meningkatkan kinerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Minhas, Martín Alonso Pantoja Ospina, Mudassir Hussain Tahir, and Qi Zhan Yong. *Principals’ Leadership Styles and Its Impact on Teachers’ Performance at College Level*, n.d.
- Mulyadi. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri Dalam Pemberdayaan Sekolah Unggulan Di Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi Tahun*, 2018.
- Nur, Lutfi, Eeng Ahman, Heny Hendrayati, Arief Budiman, and Program Studi Kewirausahaan Kampus Tasikmalaya. *Analisis Kepemimpinan Transformasional*. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*. Vol. 12, 2021.
- Wilson Heenan, Inez, Derbhile De Paor, Niamh Lafferty, and Patricia Mannix McNamara. “The Impact of Transformational School Leadership on School Staff and School Culture in Primary Schools—A Systematic Review of International Literature.” *Societies*. MDPI, June 1, 2023.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, n.d.

⁵ Mulyadi, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri Dalam Pemberdayaan Sekolah Unggulan Di Provinsi Jambi*, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTHAN THAHA SAIFUDDIN JAMBI TAHUN*, 2018.