

IMPLEMENTASI GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DAN GAMBARAN KINERJA GURU DI SMP NEGERI 2 MUARA

**Jusuf Jr. Simanjuntak¹, Debora Sianturi², Erwandi Rajagukguk³,
J. Harapan P. Silitonga⁴, Tomson Simanjuntak⁵ Lustani Samosir⁶**

Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Kristen

Institut Agama Kristen Negeri Tarutung

Email: jusufjrsimanjuntak150699@gmail.com, tomsonsimanjuntak79@gmail.com,

jharapansilitonga@gmail.com , deborasianturi1982@gmail.com ,

erwandyrajagukguk12@gmail.com , lustani_s@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan implementasi gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah serta menggambarkan tingkat kinerja guru di SMP Negeri 2 Muara. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan metode survei. Subjek penelitian berjumlah 20 guru yang aktif mengajar. Instrumen penelitian berupa angket skala Likert yang disusun berdasarkan teori kepemimpinan transformasional Bass dan Avolio serta indikator kinerja guru menurut Mulyasa dan Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif berupa nilai rata-rata dan persentase. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah SMP Negeri 2 Muara telah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional secara efektif dengan kategori tinggi. Selain itu, kinerja guru berada pada kategori baik hingga sangat baik, dengan mayoritas guru menunjukkan kinerja positif pada aspek disiplin, integritas, dan pelaksanaan pembelajaran. Temuan ini memberikan gambaran empiris tentang praktik kepemimpinan kepala sekolah dan kondisi kinerja guru sebagai dasar pengembangan mutu pendidikan di sekolah.

Kata kunci : kepemimpinan transformasional, kepala sekolah, kinerja guru

PENDAHULUAN

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran strategis dalam menentukan arah dan kualitas penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Kepala sekolah tidak hanya bertugas sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin pembelajaran yang mampu menggerakkan, memotivasi, dan menginspirasi guru dalam menjalankan tugas profesionalnya. Kepemimpinan yang efektif akan menciptakan iklim kerja yang kondusif dan berdampak pada meningkatnya kinerja guru.

Salah satu gaya kepemimpinan yang relevan dalam konteks pendidikan adalah kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan ini menekankan keteladanan, visi yang jelas, motivasi inspirasional, serta perhatian terhadap pengembangan individu. Kepala sekolah

yang menerapkan kepemimpinan transformasional mampu mendorong perubahan positif, membangun komitmen, dan meningkatkan profesionalisme guru.

Selain kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru merupakan faktor kunci dalam keberhasilan pembelajaran. Guru dengan kinerja baik akan mampu merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara efektif, serta menjadi teladan bagi peserta didik. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui bagaimana kondisi kinerja guru secara faktual berdasarkan data empiris.

Penelitian ini difokuskan pada dua hal utama, yaitu implementasi gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan gambaran kinerja guru di SMP Negeri 2 Muara, tanpa mengaitkan atau mengorelasikan kedua variabel tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kepemimpinan Transformasional

Bass dan Avolio (1994) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah proses di mana pemimpin menginspirasi pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi. Kepemimpinan ini terdiri dari empat dimensi utama, yaitu pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Dalam konteks sekolah, kepala sekolah yang transformasional berperan sebagai teladan moral, pemberi motivasi, pendorong inovasi, dan pembimbing bagi guru. Gaya kepemimpinan ini relevan untuk menghadapi tantangan pendidikan yang dinamis dan kompleks.

Antonakis dan Day (2018) menjelaskan bahwa pemimpin transformasional mampu menggerakkan perubahan organisasi melalui pengaruh karismatik dan komunikasi yang visioner. Pemimpin jenis ini menciptakan lingkungan kerja yang menumbuhkan kepercayaan, komitmen, dan kreativitas. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada perubahan positif, pengembangan potensi individu, serta penyelarasan visi antara pemimpin dan pengikut untuk mencapai tujuan organisasi secara lebih bermakna.

Pemimpin transformasional bukan hanya seorang pengarah, tetapi juga seorang inspirator, motivator, dan pembimbing yang mampu menumbuhkan semangat, kreativitas, serta rasa tanggung jawab dalam diri bawahannya. Pemimpin seperti ini berupaya membangun hubungan emosional yang kuat, menciptakan iklim kerja yang penuh kepercayaan, serta mendorong setiap individu untuk berpikir inovatif dan berkontribusi secara optimal.

Dalam konteks pendidikan, khususnya di lingkungan sekolah, kepemimpinan transformasional kepala sekolah sangat penting untuk membangun budaya kerja kolaboratif, meningkatkan motivasi guru, serta menumbuhkan inovasi dalam pembelajaran. Dengan demikian, gaya kepemimpinan transformasional dapat menjadi kunci terciptanya sekolah yang adaptif, inspiratif, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Dalam konteks SMA Negeri 1 Muara, kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional akan:

- a. Menjadi panutan moral bagi guru dan siswa.
- b. Mendorong inovasi guru dalam pembelajaran.
- c. Menumbuhkan semangat kerja dan loyalitas guru.
- d. Meningkatkan kualitas kinerja melalui dukungan, kepercayaan, dan bimbingan personal.

Ciri-Ciri Kepemimpinan Transformasional (Kesimpulan Teoritis)

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, ciri-ciri kepemimpinan transformasional dapat dirangkum sebagai berikut:

No.	Ciri Kepemimpinan Transformasional	Penjelasan Singkat
1.	Memiliki pengaruh ideal (Idealized Influence)	Menjadi teladan moral dan etika bagi bawahan.
2.	Memberi motivasi inspiratif (Inspirational Motivation)	Memotivasi melalui visi yang jelas dan semangat kerja.
3.	Mendorong stimulasi intelektual (Intellectual Stimulation)	Mengajak bawahan berpikir kritis dan kreatif.
4.	Memberi perhatian individual (Individualized Consideration)	Membimbing dan memperhatikan kebutuhan setiap individu.
5.	Visioner	Memiliki arah tujuan yang jelas untuk masa depan organisasi.
6.	Membangun kepercayaan	Menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan penuh kepercayaan.
7.	Mendorong perubahan positif	Membuka peluang inovasi dan peningkatan mutu organisasi.

8.	Memotivasi secara internal	Memunculkan komitmen bawahan tanpa paksaan.
----	----------------------------	---

2. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah hasil kerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya sesuai dengan standar yang ditetapkan. Mulyasa (2013) menyatakan bahwa kinerja guru mencakup kemampuan merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil belajar, serta mengembangkan diri secara berkelanjutan.

Dari hasil obsevasi yang dilakukan, bahwa di di SMP Negeri 2 Muara, kinerja guru dapat dilihat dari perbedaan cara mereka menjalankan tugasnya. Di sekolah tersebut, ada sebagian guru yang sudah menunjukkan kinerja baik, seperti Menyusun RPP dengan lengkap, mengajar dengan metode kreatif, aktif membimbing siswa, berpartisipasi dalam kegiatan sekolah, dan disiplin dalam waktu.

Namun ada juga sebagian guru yang kinerjanya belum optimal, misalnya kurang disiplin hadir di kelas, mengajar dengan cara monoton tanpa variasi, tidak memanfaatkan media pembelajaran yang tersedia, kurang aktif mengikuti pelatihan atau kegiatan pengembangan profesional, serta kurang berkomunikasi dengan rekan sejawat maupun kepala sekolah.

Kondisi ini menunjukkan bahwa masih ada kesenjangan kinerja guru di SMP Negeri 2 Muara. Hal tersebut bisa disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kurangnya motivasi, gaya kepemimpinan kepala sekolah yang kurang inspiratif, beban kerja yang tinggi, atau minimnya dukungan dan apresiasi.

Menurut Mulyasa (2013), kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar profesional yang berlaku.

Berdasarkan berbagai teori dan regulasi yang disampaikan para ahli, dapat disimpulkan indikator kinerja guru sebagai berikut :

No	Indikator Kinerja Guru	Penjelasan Singkat
1	Perencanaan Pembelajaran	Menyusun RPP, menentukan tujuan, strategi, media, dan evaluasi.
2	Pelaksanaan Pembelajaran	Mengajar dengan metode yang variatif dan berpusat pada siswa.

3	Evaluasi Hasil Belajar	Melaksanakan penilaian autentik dan tindak lanjut pembelajaran.
4	Pembimbingan dan Konseling	Membantu siswa dalam belajar dan perkembangan pribadi.
5	Pengembangan Diri	Mengikuti pelatihan, seminar, dan kegiatan ilmiah untuk meningkatkan profesionalisme.
6	Disiplin dan Tanggung Jawab	Kehadiran, ketepatan waktu, serta kesungguhan dalam bekerja.
7	Kerja Sama dan Komunikasi	Kemampuan berkolaborasi dengan rekan guru dan kepala sekolah.
8	Integritas dan Kepribadian	Menjadi teladan dalam sikap, moral, dan etika kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Penelitian dilaksanakan di SMP Negeri 2 Muara pada bulan November–Desember 2025. Subjek penelitian berjumlah 20 orang guru, dengan menggunakan instrumen berupa angket skala Likert 1–5 yang terdiri atas angket kepemimpinan transformasional kepala sekolah (32 butir), dan angket kinerja guru (20 butir). Data dikumpulkan melalui tahapan observasi awal, penyebaran angket, wawancara, dan dokumentasi. Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif berupa nilai rata-rata dan persentase. Tujuannya adalah untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban pada masing-masing variabel (gaya kepemimpinan dan kinerja guru) dalam bentuk tabel frekuensi dan persentase.

HASIL PENELITIAN

1. Implementasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Hasil pengolahan data menunjukkan distribusi kategori sebagai berikut:

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	7	35%
Tinggi	10	50%
Sedang	3	15%

Rendah	0	0%
Total	20	100%

Rata-rata skor keseluruhan sebesar **128,4**, berada pada kategori **tinggi**. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah SMP Negeri 2 Muara telah menerapkan kepemimpinan transformasional secara efektif.

2. Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Muara

Distribusi kategori kinerja guru adalah sebagai berikut:

Kategori Kinerja	Jumlah Guru	Persentase
Sangat Baik	8	40%
Baik	10	50%
Cukup	2	10%
Kurang	0	0%
Total	20	100%

Nilai rata-rata keseluruhan kinerja guru adalah **4,31**, berada pada kategori **baik**.

PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 2 Muara dengan melibatkan guru sebagai responden penelitian. Data dikumpulkan melalui penyebaran angket tertutup skala Likert untuk menilai dua variabel utama, yaitu gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah (variabel X) dan kinerja guru (variabel Y).

Jumlah responden penelitian sebanyak 20 orang guru yang aktif mengajar di sekolah tersebut. Analisis dilakukan menggunakan pendekatan statistik deskriptif dan analisis korelasi sederhana untuk melihat pengaruh antarvariabel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah SMP Negeri 2 Muara telah menerapkan kepemimpinan transformasional secara konsisten melalui keteladanan, motivasi, serta perhatian terhadap pengembangan guru. Praktik ini terlihat dalam budaya kerja yang harmonis dan terbuka.

Kinerja guru berada pada kategori baik hingga sangat baik. Aspek disiplin dan integritas menunjukkan nilai tertinggi, sementara aspek pengembangan diri dan pembimbingan siswa masih perlu ditingkatkan. Temuan ini memberikan gambaran nyata tentang kondisi kinerja guru sebagai dasar perencanaan peningkatan mutu.

KESIMPULAN

Kepala sekolah SMP Negeri 2 Muara telah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional secara efektif dengan kategori tinggi. Hal ini ditunjukkan melalui keteladanan, kemampuan memberikan motivasi, perhatian terhadap kebutuhan individu guru, serta dorongan untuk berinovasi dalam pembelajaran. Empat dimensi utama kepemimpinan transformasional—*idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration*—terlihat jelas dalam praktik kepemimpinan kepala sekolah.

Kinerja guru berada pada kategori baik hingga sangat baik, dengan 90% guru berada pada kategori positif (baik dan sangat baik). Guru menunjukkan performa positif pada sebagian besar indikator, terutama pada aspek integritas, disiplin, dan kerja sama, sedangkan aspek pembimbingan dan konseling serta pengembangan diri masih perlu ditingkatkan. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap semangat dan tanggung jawab guru dalam menjalankan tugas profesionalnya.

A. SARAN

1. Bagi Kepala Sekolah:

Mempertahankan praktik kepemimpinan transformasional dan memperkuat perhatian individual terhadap pengembangan profesional guru.

2. Bagi Guru:

Meningkatkan keterlibatan dalam kegiatan pengembangan diri dan inovasi pembelajaran.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya:

Mengembangkan penelitian dengan variabel tambahan atau cakupan wilayah yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Antonakis, J., & Day, D. V. (2018). *The Nature of Leadership* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2013). *Primal Leadership: Unleashing the Power of Emotional Intelligence*. Boston: Harvard Business Review Press.

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2013). *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nguyen, T. D., Vo, T. H., & Tran, Q. T. (2021). Transformational leadership and teachers' innovation: The mediating role of organizational trust. *Educational Management Administration & Leadership*, 49(5), 734–751.
- Northouse, P. G. (2019). *Leadership: Theory and Practice* (8th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Permendiknas No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional.
- Rahman, A., & Lestari, D. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah menengah di Indonesia. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 27(3), 215–228.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Sari, M., & Nugroho, A. (2023). Kepemimpinan transformasional dan pengaruhnya terhadap budaya sekolah dan kinerja guru. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen Sekolah*, 5(1), 45–57.
- Sudjana, N. (2014). *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations* (8th ed.). New York: Pearson Education.
- Zhou, X., & Yang, L. (2022). Transformational leadership and teacher collaboration: Evidence from secondary schools in China. *Asia Pacific Education Review*, 23(2), 187–200.