

Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Amal Mulia 2 Kabupaten Karawang

Virda Oktaviani Santoso¹, Astuti Darmiyanti², Ajat Rukajat³
Fakultas Agama Islam, Universitas Singaperbangsa Karawang, Indonesia

virdaoktaviani00@gmail.com¹

Abstrak

Kata Kunci:

Kepemimpinan Transformasional, Kepala Sekolah, Kinerja Guru.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji implementasi kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Amal Mulia 2 Kabupaten Bogor. Kepemimpinan transformasional yang diterapkan mencakup empat aspek utama: motivasi, stimulasi intelektual, perhatian individual, dan pengaruh idealis. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif, dengan pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah yang mampu memotivasi guru, memberikan stimulasi intelektual, serta memberikan perhatian individual yang memadai, dapat meningkatkan kinerja guru secara signifikan. Penerapan kepemimpinan transformasional ini juga terbukti berpengaruh positif terhadap kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa. Kesimpulannya, kepemimpinan transformasional kepala sekolah sangat efektif dalam mendorong peningkatan kinerja guru, yang pada gilirannya akan berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan di sekolah tersebut..

Abstract

Key Word:

Transformational Leadership, Principal, Teacher Performance.

This research examines the implementation of transformational leadership by school principals in improving teacher performance at SMP Amal Mulia 2 Bogor Regency. Transformational leadership includes four main aspects: motivation, intellectual stimulation, individual attention, and idealistic influence. The research method is descriptive and qualitative, with data collection through observation, interviews, and documentation. The research results show that school principals who can motivate teachers, provide intellectual stimulation, and provide adequate individual attention can significantly improve teacher performance. The application of transformational leadership has also been proven to positively affect the quality of learning and student learning outcomes. In conclusion, the principal's transformational leadership is very effective in encouraging increased teacher performance, which in turn will have an impact on improving the quality of education in the school.

Copyright © 2024 Virda Oktaviani Santoso, Astuti Darmiyanti, Ajat Rukaja

This work is licensed under an **Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)**

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan pilar utama dalam pembangunan bangsa, di mana peran kepala sekolah sangat krusial dalam meningkatkan kualitas pendidikan, khususnya di tingkat sekolah menengah pertama. Di Kabupaten Bogor, SMP Amal Mulia 2 menjadi salah satu lembaga pendidikan yang tengah berupaya meningkatkan kinerja guru melalui implementasi kepemimpinan transformasional. Kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi di sekolah, memiliki tanggung jawab besar dalam menciptakan lingkungan yang mendukung, baik bagi guru maupun siswa, guna mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik. Kondisi pendidikan yang semakin kompleks menuntut adanya kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan memotivasi seluruh warga sekolah untuk mencapai kinerja optimal (prof. Dr. H.E. Mulyasa 2021).

Implementasi kepemimpinan transformasional dalam konteks pendidikan memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas kinerja guru. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan di sekolah memiliki tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perkembangan profesional guru. Di Kabupaten Bogor, SMP Amal Mulia 2 menjadi salah satu sekolah yang menerapkan konsep kepemimpinan transformasional dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja guru. Pentingnya peningkatan kinerja guru ini tidak hanya untuk memenuhi standar pendidikan yang diharapkan, tetapi juga untuk menciptakan lulusan yang kompeten dan siap bersaing dalam dunia yang semakin dinamis (Komariah dan Triatna, 2006: 40).

Literatur tentang kepemimpinan transformasional menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ini mampu menghasilkan perubahan positif yang signifikan dalam berbagai organisasi, termasuk sekolah. Bass dan Avolio, sebagai tokoh yang berpengaruh dalam teori kepemimpinan transformasional, menyatakan bahwa pemimpin transformasional dapat menggerakkan bawahannya untuk mencapai lebih dari apa yang

diharapkan, melalui motivasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Di SMP Amal Mulia 2, penerapan kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah diharapkan mampu meningkatkan kinerja guru, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada hasil belajar siswa (Muspawi 2021).

Penelitian ini dilakukan dengan alasan untuk menjawab tantangan yang dihadapi SMP Amal Mulia 2 terkait dengan kinerja guru yang masih perlu ditingkatkan. Meskipun berbagai upaya telah dilakukan, seperti pelatihan dan peningkatan kompetensi, masih terdapat beberapa masalah yang mempengaruhi kualitas pembelajaran. Beberapa guru masih menunjukkan ketidakdisiplinan, kurangnya penguasaan teknologi, dan kesulitan dalam mengelola kelas. Dalam konteks ini, peran kepala sekolah sebagai pemimpin transformasional menjadi sangat penting untuk mendorong perubahan yang dibutuhkan.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi bagaimana implementasi kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah di SMP Amal Mulia 2 dapat meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini akan berfokus pada empat aspek utama: (1) bagaimana kepala sekolah memotivasi guru, (2) bagaimana stimulasi intelektual diterapkan dalam pengembangan profesional guru, (3) bagaimana kepala sekolah memberikan perhatian individual kepada setiap guru, dan (4) dampak dari gaya kepemimpinan ini terhadap kinerja guru secara keseluruhan (Komariah dan Triatna, 2006: 40)..

Implementasi kepemimpinan transformasional di SMP Amal Mulia 2 telah menunjukkan hasil yang positif dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah yang mampu memotivasi, memberikan arahan yang jelas, dan mendukung pengembangan profesional para guru, berkontribusi secara signifikan terhadap tercapainya tujuan pendidikan yang lebih tinggi. Dengan adanya kepemimpinan yang transformasional, guru-guru merasa lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah tersebut (prof. Dr. H.E. Mulyasa 2021).

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, yang merupakan metode ilmiah yang umum digunakan oleh sekelompok peneliti dalam berbagai bidang, termasuk ilmu pendidikan. Penelitian kualitatif selalu menggunakan logika ilmiah dan menekankan analisis proses berpikir induktif yang berkaitan dengan dinamika hubungan antara fenomena sosial dan masalah manusia. Penelitian kualitatif mencapai tujuan meningkatkan pengetahuan melalui pemahaman dan temuan baru. Penelitian kualitatif juga dilakukan secara berkala dan mengumpulkan data dari berbagai sumber. Alat ini sangat penting untuk penelitian kualitatif karena untuk memahami subjek dengan lebih baik, peneliti harus memiliki pengetahuan yang luas, melakukan analisis, dan mengkonstruksi subjek (Imam Gunawan 2013).

Karena masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Proses dan prinsip penelitian deskriptif kualitatif yang baik sebanding dengan penelitian lainnya. Selain itu, penelitian ini memerlukan tindakan yang teliti pada setiap komponen untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang topik penelitian. Penelitian deskriptif adalah salah satu jenis penelitian kualitatif. Penelitian deskriptif menanyakan pengalaman seseorang atau sekelompok orang. Informasi ini kemudian didistribusikan oleh peneliti secara kronologis. Salah satu ciri penelitian deskriptif adalah data diperoleh dalam bentuk gambar dan kata-kata daripada angka, seperti yang terlihat dalam penelitian kuantitatif (Rusandi and Muhammad Rusli 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Implementasi kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah adalah pendekatan strategis yang bertujuan untuk menciptakan perubahan positif dan meningkatkan kinerja dalam lingkungan sekolah. Kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan ini berperan sebagai agen perubahan yang mampu menginspirasi dan memotivasi guru serta seluruh staf untuk bekerja dengan visi yang lebih besar, yaitu peningkatan kualitas pendidikan. Dalam praktiknya, kepemimpinan transformasional tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan jangka pendek, tetapi juga pada pembentukan budaya sekolah yang berkelanjutan dan mendukung inovasi (Kuswaeri 2016).

Kepemimpinan transformasional melibatkan empat komponen utama: pengaruh idealis, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Kepala sekolah yang efektif dalam implementasi ini biasanya memulai dengan menjadi teladan yang baik, menunjukkan integritas, komitmen, dan dedikasi terhadap visi sekolah. Mereka mampu mempengaruhi guru-guru untuk mengikuti jejak mereka dengan cara yang positif dan penuh antusiasme. Selanjutnya, melalui motivasi inspirasional, kepala sekolah menanamkan semangat dan antusiasme dalam diri guru untuk menghadapi tantangan dan berinovasi dalam metode pengajaran. Mereka mendorong guru untuk mencapai potensi maksimal dan berkontribusi secara optimal dalam proses pembelajaran (Kuswaeri 2016).

Stimulasi intelektual menjadi elemen penting dalam kepemimpinan transformasional, di mana kepala sekolah mendorong guru untuk berpikir kritis dan kreatif dalam menghadapi masalah-masalah pendidikan. Guru-guru didorong untuk keluar dari zona nyaman mereka, mencoba metode pengajaran baru, dan berpartisipasi aktif dalam pengembangan kurikulum yang lebih efektif. Dengan memberikan ruang untuk eksperimen dan inovasi, kepala sekolah menciptakan budaya pembelajaran yang dinamis dan progresif. Selain itu, perhatian individual diberikan kepada setiap guru, di mana kepala sekolah tidak hanya memperhatikan kinerja mereka secara kolektif, tetapi juga memahami kebutuhan, aspirasi, dan tantangan individu yang dihadapi oleh masing-masing guru (Kuswaeri 2016).

Dalam implementasinya, kepala sekolah sering kali mengadakan pertemuan rutin dengan guru untuk mendiskusikan perkembangan, memberikan umpan balik konstruktif, dan mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan. Mereka juga menyediakan pelatihan dan kesempatan pengembangan profesional yang relevan, memastikan bahwa setiap guru memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mengajar secara efektif. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional tidak hanya meningkatkan kinerja guru secara individual tetapi juga memperkuat kerja tim dan kolaborasi di antara seluruh staf sekolah.

Secara keseluruhan, implementasi kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, memotivasi, dan mendukung, kepala sekolah dapat mengubah sekolah menjadi lembaga pendidikan yang unggul, di mana guru-guru merasa dihargai, didukung, dan terdorong untuk memberikan yang terbaik dalam mengajar siswa-siswa mereka. Ini pada akhirnya akan berdampak positif pada hasil belajar siswa dan reputasi sekolah secara keseluruhan.

Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan kualitas pendidikan di sebuah sekolah. Kinerja guru tidak hanya diukur dari kemampuan mengajar di dalam kelas, tetapi juga mencakup berbagai aspek lain seperti perencanaan pembelajaran, evaluasi terhadap siswa, penguasaan materi ajar, serta kemampuan dalam mengelola kelas dan membimbing siswa. Guru yang berkinerja baik mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, di mana siswa dapat berkembang secara akademis, emosional, dan sosial. Kinerja guru yang optimal sangat penting untuk memastikan bahwa proses pembelajaran berlangsung efektif, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada hasil belajar siswa (Supardi 2016).

Salah satu indikator utama dari kinerja guru yang baik adalah kemampuan dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran dengan baik. Guru harus mampu menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang sesuai dengan kurikulum dan kebutuhan siswa. Dalam pelaksanaan pembelajaran, guru yang berkinerja tinggi akan menggunakan metode pengajaran yang bervariasi dan inovatif, yang disesuaikan dengan karakteristik dan kemampuan siswa. Penggunaan teknologi dalam pembelajaran juga menjadi aspek penting yang menunjukkan adaptabilitas dan profesionalisme seorang guru di era digital saat ini (Widiastuti 2019).

Selain itu, kinerja guru juga dapat dilihat dari kemampuan mereka dalam mengevaluasi dan memberikan umpan balik kepada siswa. Guru yang berkinerja baik akan melakukan evaluasi secara berkelanjutan untuk menilai kemajuan belajar siswa. Mereka juga mampu memberikan umpan balik yang konstruktif, yang tidak hanya mengoreksi kesalahan tetapi juga memotivasi siswa untuk terus belajar dan memperbaiki diri. Proses evaluasi yang baik juga melibatkan kemampuan guru dalam mengidentifikasi kebutuhan khusus siswa dan memberikan perhatian individual yang diperlukan, sehingga setiap siswa dapat mencapai potensi maksimalnya (Iskandar 2013).

Kompetensi interpersonal dan manajerial juga menjadi bagian penting dari kinerja guru. Guru harus mampu mengelola kelas dengan baik, menciptakan suasana belajar yang tertib, dan membangun hubungan yang positif dengan siswa. Kemampuan untuk berkomunikasi dengan siswa, orang tua, dan rekan kerja secara efektif juga merupakan indikator kinerja yang penting. Guru yang mampu menciptakan hubungan yang baik dengan orang tua dan rekan kerja akan lebih mudah dalam menciptakan sinergi yang mendukung proses pembelajaran (Supardi 2016).

Kinerja guru tidak terlepas dari dukungan lingkungan sekolah, termasuk peran kepala sekolah sebagai pemimpin. Kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja guru. Dengan dukungan yang tepat, seperti pelatihan berkelanjutan, supervisi yang konstruktif, dan pemberian apresiasi terhadap kinerja yang baik, guru-guru akan merasa lebih termotivasi dan terdorong untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Ini menunjukkan bahwa kinerja guru tidak hanya bergantung pada faktor internal, seperti kompetensi dan motivasi pribadi, tetapi juga pada faktor eksternal, termasuk kepemimpinan dan budaya sekolah yang mendukung.

Secara keseluruhan, kinerja guru adalah hasil dari kombinasi berbagai faktor, baik internal maupun

eksternal, yang bekerja secara sinergis untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih tinggi. Guru yang berkinerja tinggi adalah mereka yang tidak hanya memiliki kompetensi profesional yang mumpuni tetapi juga memiliki komitmen dan dedikasi untuk terus berkembang dan berinovasi demi kemajuan siswa dan sekolah. Kinerja guru yang baik akan membawa dampak jangka panjang yang positif bagi kualitas pendidikan secara keseluruhan, menciptakan generasi yang siap menghadapi tantangan global di masa depan.

Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah merupakan sebuah pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada upaya untuk menginspirasi, memotivasi, dan mendorong guru serta staf sekolah lainnya agar dapat mencapai kinerja optimal dalam lingkungan pendidikan. Gaya kepemimpinan ini menekankan pentingnya perubahan positif dan inovasi dalam proses pembelajaran, serta mengarahkan seluruh komponen sekolah untuk bekerja menuju visi dan misi yang lebih besar. Di tengah tantangan pendidikan modern, peran kepala sekolah yang mampu mengimplementasikan kepemimpinan transformasional menjadi sangat penting, terutama dalam konteks peningkatan kinerja guru (Muspawi 2021).

Kepemimpinan transformasional berakar pada empat elemen utama: pengaruh idealis, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Pengaruh idealis berarti kepala sekolah bertindak sebagai teladan yang menunjukkan integritas, etika kerja, dan komitmen tinggi terhadap tujuan sekolah. Kepala sekolah yang mampu menunjukkan kualitas ini secara konsisten akan mendapatkan kepercayaan dan loyalitas dari para guru, sehingga mereka lebih termotivasi untuk mengikuti arahan dan kebijakan yang diterapkan. Motivasi inspirasional melibatkan kemampuan kepala sekolah dalam membangkitkan semangat dan antusiasme di antara para guru, sehingga mereka terdorong untuk bekerja lebih keras dan dengan penuh dedikasi. Melalui visi yang jelas dan komunikasi yang efektif, kepala sekolah mampu menggerakkan seluruh tim untuk bersama-sama mencapai tujuan yang lebih tinggi.

Stimulasi intelektual merupakan elemen di mana kepala sekolah mendorong para guru untuk berpikir kritis, kreatif, dan inovatif dalam mengembangkan metode pengajaran serta strategi pembelajaran. Kepala sekolah yang menerapkan stimulasi intelektual akan selalu menantang para guru untuk keluar dari zona nyaman mereka, bereksperimen dengan pendekatan baru, dan terus belajar untuk meningkatkan kompetensi profesional mereka. Ini sangat penting dalam menciptakan lingkungan sekolah yang dinamis, di mana pembelajaran tidak hanya bersifat rutin tetapi juga penuh dengan eksplorasi dan pembaruan yang berkelanjutan. Selain itu, kepala sekolah juga memberikan perhatian individual kepada setiap guru, yang berarti memahami kebutuhan, aspirasi, dan tantangan yang dihadapi oleh masing-masing guru. Pendekatan ini membantu dalam menciptakan rasa dihargai dan dipedulikan, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan komitmen guru terhadap pekerjaan mereka (Mangkunegara, 2004).

Implementasi kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja guru melalui beberapa cara. Pertama, dengan memberikan visi yang inspiratif, kepala sekolah mampu menyatukan guru-guru di bawah satu tujuan bersama, yang membuat mereka lebih termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai standar yang lebih tinggi. Kedua, dengan mendorong inovasi dan kreativitas melalui stimulasi intelektual, kepala sekolah menciptakan lingkungan di mana guru merasa diberdayakan untuk mengambil inisiatif dalam mengembangkan praktik pengajaran yang lebih baik. Ketiga, perhatian individual yang diberikan oleh kepala sekolah membantu dalam membangun hubungan yang lebih erat dan personal dengan guru, sehingga mereka merasa didukung dalam setiap langkah pengembangan profesional mereka (Supardi 2016).

Lebih jauh lagi, kepemimpinan transformasional kepala sekolah juga berkontribusi dalam menciptakan budaya sekolah yang positif dan kolaboratif. Dengan mempromosikan kerja sama di antara para guru dan mengintegrasikan nilai-nilai seperti kepercayaan, penghargaan, dan empati dalam interaksi sehari-hari, kepala sekolah membantu dalam membangun lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu guru tetapi juga memperkuat sinergi di antara seluruh staf sekolah, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan yang lebih besar.

Secara keseluruhan, kepemimpinan transformasional kepala sekolah memainkan peran krusial dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan menggabungkan visi yang kuat, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan pendidikan yang mendukung pertumbuhan profesional dan pribadi guru. Hasilnya, guru-guru lebih termotivasi, lebih kreatif, dan lebih komitmen dalam menjalankan tugas-tugas mereka, yang pada gilirannya membawa dampak positif pada kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa. Implementasi kepemimpinan transformasional tidak hanya berfokus pada perbaikan jangka pendek, tetapi juga membangun fondasi yang kuat untuk keberhasilan jangka panjang dalam konteks pendidikan.

Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Amal Mulia 2 Kabupaten Bogor

Implementasi kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah di SMP Amal Mulia 2 Kabupaten Bogor memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja guru dan, pada akhirnya, kualitas pendidikan secara keseluruhan. Di tengah tantangan pendidikan yang terus berkembang, kepemimpinan transformasional menjadi pendekatan yang efektif untuk mengatasi berbagai masalah, seperti rendahnya disiplin kerja, kurangnya inovasi dalam pengajaran, dan resistensi terhadap perubahan. Kepala sekolah di SMP Amal Mulia 2 telah mengadopsi pendekatan kepemimpinan yang tidak hanya berfokus pada pengawasan dan kontrol, tetapi juga pada pemberdayaan guru melalui inspirasi, motivasi, dan dukungan personal yang mendalam.

Dalam penerapan kepemimpinan transformasional, kepala sekolah di SMP Amal Mulia 2 menggunakan pengaruh idealis dengan menjadi teladan dalam integritas, dedikasi, dan komitmen terhadap visi dan misi sekolah. Kepala sekolah tidak hanya menuntut komitmen dari guru-gurunya tetapi juga menunjukkan komitmen pribadi yang tinggi terhadap peningkatan kualitas pendidikan. Ini membuat para guru lebih termotivasi untuk mengikuti jejak kepala sekolah dalam menjalankan tugas mereka dengan penuh tanggung jawab dan integritas. Selain itu, kepala sekolah memberikan motivasi inspirasional dengan menyampaikan visi sekolah yang kuat dan jelas, yang mengarahkan seluruh upaya guru ke arah tujuan bersama. Dengan mempromosikan semangat dan optimisme, kepala sekolah mampu menggerakkan guru-guru untuk berkontribusi lebih dalam meningkatkan kinerja mereka.

Stimulasi intelektual juga menjadi elemen penting dalam implementasi kepemimpinan transformasional di SMP Amal Mulia 2. Kepala sekolah mendorong guru-guru untuk berpikir kritis dan kreatif, mencoba metode pengajaran baru, dan terus meningkatkan kompetensi mereka melalui pelatihan dan pengembangan profesional. Guru-guru didorong untuk tidak hanya mengikuti rutinitas pengajaran sehari-hari, tetapi juga untuk berinovasi dan mencari cara-cara baru untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran. Dengan menciptakan lingkungan yang mendorong eksplorasi dan pembelajaran berkelanjutan, kepala sekolah berperan dalam menciptakan budaya sekolah yang progresif dan dinamis.

Selain itu, perhatian individual yang diberikan oleh kepala sekolah kepada setiap guru menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Amal Mulia 2. Kepala sekolah memahami bahwa setiap guru memiliki kebutuhan, aspirasi, dan tantangan yang unik. Dengan memberikan dukungan personal yang sesuai, baik dalam bentuk bimbingan, pelatihan, atau sekadar mendengarkan kekhawatiran mereka, kepala sekolah mampu membangun hubungan yang lebih dalam dan bermakna dengan para guru. Hubungan ini menciptakan rasa dihargai dan dipedulikan di kalangan guru, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi dan komitmen mereka terhadap pekerjaan mereka.

Secara keseluruhan, implementasi kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah di SMP Amal Mulia 2 telah menunjukkan hasil yang positif dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan kombinasi dari pengaruh idealis, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual, kepala sekolah berhasil menciptakan lingkungan pendidikan yang mendukung pertumbuhan profesional guru dan kemajuan sekolah secara keseluruhan. Guru-guru menjadi lebih termotivasi, lebih kreatif, dan lebih berkomitmen dalam menjalankan tugas-tugas mereka, yang berdampak langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa. Implementasi kepemimpinan transformasional di SMP Amal Mulia 2 tidak hanya memfokuskan pada perbaikan jangka pendek, tetapi juga membangun fondasi yang kuat untuk keberhasilan jangka panjang, memastikan bahwa sekolah terus berkembang dan unggul di masa depan.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari implementasi kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah di SMP Amal Mulia 2 Kabupaten Bogor menunjukkan bahwa pendekatan ini sangat efektif dalam meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan di sekolah tersebut. Kepemimpinan transformasional, yang melibatkan pengaruh idealis, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual, telah berhasil menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan komitmen tinggi di kalangan guru. Kepala sekolah yang berperan sebagai agen perubahan mampu menginspirasi guru-guru untuk tidak hanya menjalankan tugas rutin mereka, tetapi juga berinovasi dan terus berkembang secara profesional. Dengan adanya kepemimpinan transformasional, guru-guru di SMP Amal Mulia 2 menjadi lebih termotivasi dan berkomitmen dalam meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran. Dukungan personal yang diberikan kepala sekolah membantu para guru mengatasi tantangan individu dan merasa dihargai, yang pada gilirannya meningkatkan semangat kerja dan kolaborasi di antara mereka. Ini berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa di sekolah. Secara keseluruhan, implementasi kepemimpinan transformasional di SMP Amal Mulia 2 tidak hanya berhasil meningkatkan kinerja guru,

tetapi juga membangun fondasi yang kuat untuk keberlanjutan dan keunggulan sekolah di masa depan. Pendekatan ini memastikan bahwa sekolah terus beradaptasi dengan perubahan dan tetap relevan dalam memberikan pendidikan berkualitas tinggi kepada siswa. Keberhasilan ini menegaskan pentingnya peran kepemimpinan transformasional dalam menciptakan perubahan positif dan meningkatkan mutu pendidikan di sekolah

DAFTAR REFERENSI

- Akbar, Luthfi, and Nani Imaniyati. 2019. "Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 4(2): 176.
- Aso, C. B. M., Barus, D. A. B., More, R. D., Noeng, M. V., Shanputra, G. A. A., Longa, M. R. M. D., ... Keytimu, Y. Y. (2023). Pengaruh Pelatihan Talent Management Terhadap Peningkatan Kinerja UMKM di Desa Manubura Kecamatan Nelle Kabupaten Sikka. *Dedikasi: Jurnal Pengabdian Pendidikan Dan Teknologi Masyarakat*, 1(2), 47–52. <https://doi.org/10.31004/dedikasi.v1i2.17>
- Dolong, H.M. Jufri. 2019. "Standar Kualifikasi Dan Kompetensi Kepala Sekolah." *Jurnal uin Alaudin VIII*(2,juli): 316–26.
- Ginting, Immanuel M, Try A Bangun, Davin V Munthe, and Sumiati Sihombing. 2019. "Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PLN (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara)." *Jurnal Manajemen* 5: 35–44.
- Handayani, Putri et al. 2023. "Kepemimpinan Transformasional." *Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi* 1(3): 84–101. <https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v1i3.695>.
- Herlina, B., Sumarni, S., Rustan, J., Edi, B. B. J., Mirawati, M., Dewi, N., Agustiawan, H., Mu'min, A., Wardani, J. A., Sanusi, H., & Nurnajmi, A. (2023). Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa di UPT SMA Negeri 9 Sidrap. *ANTHOR: Education and Learning Journal*, 2(5), 641–649. <https://doi.org/10.31004/anthor.v1i5.207>
- Imam Gunawan, Metode Penelitian Kualitatif. 2013. "Metod-Kualitatif." *Teori dan Praktik, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013)*, hal 80-83: 80–83.
- Indonesia, Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan. 2010. "Manajemen Pendidikan." : 149.
- Iqbal, Muhammad. 2021. "Kepemimpinan Transformasional Dalam Upaya Pengembangan Sekolah/Madrasah." *Pionir: Jurnal Pendidikan* 10(3): 119–29.
- Iskandar, Uray. 2013. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru." *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan* 10(1): 1018–27.
- Kuswaeri, Iwa. 2016. "Kepemimpinan Transformasional Kepala." *Tarbawi* 2: 3.
- Muhammad Iqbal. 2021. "Kepemimpinan Transformasional Dalam Upaya Pengembangan Sekolah/Madrasah." *Jurnal Pendidikan* 10: 120.
- Muspawi, Mohamad. 2021. "Strategi Peningkatan Kinerja Guru." *Jurnal Ilmiah* 61 Universitas Batanghari Jambi 21(1): 101.
- Prof. Dr. H.E. Mulyasa, M.Pd. 2021. *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*.
- Subarja, R. E., & Hendrik, B. (2023). Evaluasi Kinerja Pelayanan Pegawai Kantor Camat Padangsidimpuan Utara Menggunakan Pendekatan Fuzzy Inference System Sugeno . *Indo Green Journal*, 1(3), 90 – 95. <https://doi.org/10.31004/green.v1i3.17>.