



Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Pengelolaan SDM: Kajian Pustaka terhadap Dampaknya pada Kinerja Guru

Ahmad Ridani¹, Sudadi²

Universitas Islam Negeri Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda, Indonesia

ahmadridani2021@gmail.com, sudadi@uinsi.ac.id

Diserahkan tanggal 01 April 2025 | Diterima tanggal 25 Juni 2025 | Diterbitkan tanggal 30 Juni 2025

Abstract:

This study aims to examine the role of transformational leadership of school principals in human resource management (HR) and its impact on teacher performance through a literature review approach. Transformational leadership is understood as a leadership style that is able to inspire, motivate, and transform individuals to reach their maximum potential. This study uses literature study methods from various scientific sources, both national and international journals, which are relevant to the themes of educational leadership, human resource management, and teacher performance. The results of the study show that school principals with a transformational leadership style have a significant influence on school human resource management, especially in terms of professional development, increased work motivation, and the formation of a positive organizational culture. The impact of these leadership practices is consistently associated with increasing teacher performance in pedagogic aspects, professional competence, and loyalty to the institution. This study recommends strengthening the capacity of transformational leadership in school principals through leadership training and ongoing professional development programs.

Keywords: Transformational Leadership, Principal, Human Resource Management, Teacher Performance, Literature Review.

Abstrak :

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dan dampaknya terhadap kinerja guru melalui pendekatan kajian pustaka. Kepemimpinan transformasional dipahami sebagai gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan mentransformasi individu untuk mencapai potensi maksimal mereka. Kajian ini menggunakan metode studi literatur dari berbagai sumber ilmiah, baik jurnal nasional maupun internasional, yang relevan dengan tema kepemimpinan pendidikan, manajemen SDM, dan kinerja guru. Hasil kajian menunjukkan bahwa kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap pengelolaan SDM sekolah, khususnya dalam hal pengembangan profesional, peningkatan motivasi kerja, dan pembentukan budaya organisasi yang positif. Dampak dari praktik kepemimpinan tersebut secara konsisten dikaitkan dengan meningkatnya kinerja guru dalam aspek pedagogik, kompetensi profesional, serta loyalitas terhadap institusi. Penelitian ini merekomendasikan penguatan kapasitas kepemimpinan transformasional pada kepala sekolah melalui pelatihan kepemimpinan dan program pengembangan profesional berkelanjutan.

Kata Kunci: kepemimpinan transformasional, kepala sekolah, pengelolaan SDM, kinerja guru, kajian pustaka.

Copyright © 2025, Author

This is an open-access article under the [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)



PENDAHULUAN

Kualitas pendidikan di sekolah sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola sumber daya manusia (SDM). Dalam praktiknya, banyak sekolah di Indonesia menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja guru yang disebabkan oleh lemahnya sistem manajerial, kurangnya motivasi kerja, serta minimnya dukungan lingkungan organisasi. Salah satu pendekatan kepemimpinan yang dipandang efektif untuk mengatasi masalah ini adalah kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan ini menekankan pada upaya untuk menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan guru dalam mencapai tujuan bersama yang lebih tinggi (Bass & Riggio, 2006). Namun, implementasi gaya ini di sekolah-sekolah, khususnya dalam konteks pengelolaan SDM, masih belum optimal dan seringkali terkendala oleh keterbatasan kompetensi serta kondisi struktural organisasi pendidikan.

Berbagai literatur telah mengkaji peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan efektivitas sekolah. Nurriyayani et al. (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja guru melalui penciptaan iklim kerja yang inspiratif. Voelkel et al. (2024) juga menegaskan bahwa perilaku kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, seperti membangun hubungan dan kolaborasi, mampu memperkuat efikasi kolektif guru. Di Indonesia, Andriadi dan Sulistiyo (2024) menyatakan bahwa kombinasi gaya transformasional dan instruksional dapat meningkatkan motivasi kerja guru dan prestasi belajar siswa. Penelitian lainnya oleh Sitompul dan Tung (2023) serta Thika et al. (2024) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, dan komitmen guru saling berinteraksi dalam menentukan kinerja guru. Meskipun demikian, kajian yang secara khusus menyoroti penerapan gaya kepemimpinan ini dalam pengelolaan SDM sekolah masih terbatas.

Berangkat dari berbagai temuan tersebut, dapat dikemukakan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki potensi besar dalam meningkatkan kinerja guru melalui strategi pengelolaan SDM yang efektif. Dengan pendekatan yang mencakup pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual (Hidayat et al., 2024), kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional guru. Namun, pengaruh ini tidak terjadi secara otomatis, karena dibutuhkan kompetensi, dukungan kebijakan, dan konteks organisasi yang kondusif. Oleh karena itu, penting untuk merumuskan strategi kepemimpinan berbasis bukti yang dapat menjembatani kesenjangan antara teori dan praktik.

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan kajian pustaka yang komprehensif mengenai peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam pengelolaan sumber daya manusia dan pengaruhnya terhadap kinerja guru. Metode yang digunakan adalah tinjauan sistematis terhadap studi-studi empiris terbaru yang relevan, baik dari dalam maupun luar negeri. Dengan mengidentifikasi pola temuan dan praktik terbaik dari berbagai literatur, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam konteks manajemen SDM yang berorientasi pada peningkatan kualitas pendidikan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode library research atau kajian kepustakaan. Metode ini dipilih karena tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan, menganalisis, dan mensintesis berbagai sumber ilmiah yang relevan terkait dengan kepemimpinan transformasional kepala sekolah, pengelolaan sumber daya manusia (SDM), dan kinerja guru dalam konteks pendidikan dasar dan menengah.

Data dikumpulkan dari berbagai literatur ilmiah yang diterbitkan dalam lima tahun terakhir (2019–2024), guna menjaga relevansi dan aktualitas informasi. Sumber data utama terdiri atas artikel jurnal ilmiah nasional dan internasional yang terindeks Scopus, DOAJ, Google Scholar, dan SINTA, serta buku-buku ilmiah yang berkaitan langsung dengan topik yang dikaji. Kriteria inklusi dalam pemilihan literatur meliputi: (1) relevansi langsung dengan topik kepemimpinan

transformatif di sekolah, (2) fokus pada hubungan antara kepemimpinan dan pengelolaan SDM atau kinerja guru, (3) tersedia dalam format full text, dan (4) telah melalui proses peer-review.

Prosedur pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran daring dengan menggunakan kata kunci seperti “transformational leadership”, “school principal”, “teacher performance”, “human resource management in education”, dan “educational leadership”. Penelusuran dilakukan melalui database seperti Google Scholar, ResearchGate, ScienceDirect, DOAJ, dan Garuda Ristek-BRIN. Artikel yang memenuhi kriteria dipilih dan diunduh untuk kemudian dianalisis secara sistematis.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah content analysis atau analisis isi. Setiap literatur yang dikaji dianalisis untuk mengidentifikasi variabel-variabel penting, pola-pola hubungan, serta kesenjangan penelitian yang masih mungkin untuk dieksplorasi lebih lanjut. Proses analisis dilakukan melalui tahapan: (1) reduksi data, (2) penyajian data, dan (3) penarikan kesimpulan (Miles, Huberman & Saldana, 2019). Validitas analisis diperkuat dengan membandingkan berbagai temuan yang berasal dari sumber yang berbeda dan menguji konsistensi informasi yang diperoleh.

Untuk menjaga keabsahan data, dilakukan triangulasi sumber yaitu dengan membandingkan data yang berasal dari berbagai jurnal dan buku terpercaya. Selain itu, pendekatan systematic literature review (SLR) juga diterapkan untuk menyusun temuan berdasarkan tema-tema utama yang muncul dalam literatur, seperti: (1) indikator kepemimpinan transformatif kepala sekolah, (2) strategi pengelolaan SDM di sekolah, dan (3) pengaruh terhadap kinerja guru.

Hasil dari metode ini akan disajikan dalam bentuk naratif deskriptif dan tematik, disertai sintesis dari berbagai temuan untuk membangun pemahaman komprehensif tentang peran kepemimpinan transformatif dalam konteks pendidikan. Dengan menggunakan metode ini, penelitian diharapkan mampu memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam pengembangan kepemimpinan sekolah yang efektif berbasis pengelolaan sumber daya manusia.

PEMBAHASAN

Kepemimpinan Transformasional sebagai Model Ideal dalam Lembaga Pendidikan

Kepemimpinan transformatif kepala sekolah telah terbukti menjadi pendekatan yang efektif dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang adaptif dan progresif. Pemimpin transformatif tidak hanya mengarahkan, tetapi juga menginspirasi dan memotivasi guru untuk mencapai potensi maksimal mereka (Bass & Riggio, 2021). Dalam konteks sekolah, kepala sekolah yang mengadopsi gaya kepemimpinan ini mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, inovatif, dan kolaboratif.

Kepemimpinan transformatif kepala sekolah adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada perubahan positif dan pemberdayaan seluruh elemen sekolah, terutama guru. Kepala sekolah yang menerapkan pendekatan ini tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga menjadi sumber inspirasi bagi guru dan staf. Mereka membangkitkan semangat kerja, membangun kepercayaan, serta mendorong inovasi dan kreativitas dalam proses belajar mengajar.

Dalam praktiknya, kepala sekolah transformatif menciptakan visi bersama yang kuat tentang masa depan sekolah, melibatkan semua pihak dalam pengambilan keputusan, dan memberikan contoh nyata dalam etos kerja. Mereka juga mendorong pengembangan diri guru secara berkelanjutan dan menciptakan iklim sekolah yang mendukung kolaborasi serta pertumbuhan profesional. Dengan pendekatan ini, sekolah cenderung menjadi lebih adaptif terhadap perubahan, mampu menghadapi tantangan dengan solusi inovatif, dan terus meningkatkan mutu pendidikan secara menyeluruh.

Empat Dimensi Kepemimpinan Transformasional dan Implikasinya pada SDM

Literatur menyebutkan empat dimensi utama dalam kepemimpinan transformasional yaitu: idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration (Northouse, 2021). Keempat dimensi ini secara langsung berkorelasi dengan praktik pengelolaan SDM, seperti pelatihan guru, pengembangan karier, dan pemberdayaan tenaga pendidik. Kepala sekolah yang menerapkan pendekatan ini cenderung mampu memicu semangat belajar berkelanjutan dan loyalitas tinggi dari para guru.

Dalam kepemimpinan transformasional, terdapat empat dimensi utama yang menjadi dasar dalam membentuk pola kepemimpinan yang efektif, khususnya dalam konteks pendidikan. Pertama, pengaruh ideal (idealized influence) tercermin dari integritas dan keteladanan kepala sekolah yang membuat guru dan staf menghormati serta mengikuti arahnya dengan penuh kepercayaan. Kedua, motivasi inspirasional (inspirational motivation) terlihat dari kemampuannya membangkitkan semangat dan memberikan visi yang jelas serta penuh harapan kepada seluruh warga sekolah.

Ketiga, stimulasi intelektual (intellectual stimulation) mendorong guru untuk berpikir kritis, kreatif, dan tidak takut mencoba pendekatan baru dalam proses pembelajaran. Terakhir, perhatian individual (individualized consideration) tampak dari kepedulian kepala sekolah terhadap kebutuhan, potensi, dan pengembangan setiap guru secara personal.

Melalui keempat aspek tersebut, kepala sekolah dapat menciptakan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang lebih manusiawi, adaptif, dan berorientasi pada pengembangan. Hal ini berdampak pada meningkatnya motivasi internal guru, semangat untuk terus belajar, serta tumbuhnya loyalitas terhadap institusi sekolah.

Strategi Pengelolaan SDM oleh Kepala Sekolah

Kepala sekolah sebagai manajer SDM memiliki peran penting dalam menyusun strategi rekrutmen, pengembangan profesional, dan retensi guru. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan transformasional lebih mungkin untuk menerapkan strategi SDM berbasis kompetensi dan meritokrasi, sehingga menciptakan sistem kerja yang sehat dan akuntabel (Nguyen et al., 2020). Hal ini berimplikasi pada peningkatan produktivitas dan motivasi kerja guru.

Kepala sekolah memiliki peran sentral sebagai manajer sumber daya manusia (SDM) di lingkungan sekolah. Dalam kapasitas ini, ia bertanggung jawab atas perencanaan dan pelaksanaan strategi yang mencakup rekrutmen tenaga pendidik yang berkualitas, pengembangan profesional berkelanjutan, serta upaya menjaga keberlanjutan atau retensi guru yang berprestasi. Gaya kepemimpinan transformasional sangat mendukung pelaksanaan peran ini, karena berlandaskan pada nilai-nilai partisipatif, motivasi intrinsik, dan penghargaan terhadap kompetensi individu.

Kepala sekolah yang menerapkan pendekatan transformasional cenderung lebih fokus pada pemilihan guru berdasarkan keahlian, potensi, dan integritas, bukan hanya pada aspek administratif atau relasi personal. Mereka membangun sistem kerja yang adil, transparan, dan memberi ruang bagi setiap guru untuk berkembang sesuai dengan kekuatan dan minatnya. Dalam lingkungan seperti ini, guru merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan performa terbaiknya, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap mutu pendidikan dan pencapaian sekolah secara keseluruhan.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru

Kinerja guru sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan iklim organisasi yang dibentuk oleh kepala sekolah. Studi oleh Setiawan & Purwanto (2022) menemukan bahwa ada korelasi positif yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja guru dalam aspek penguasaan materi, strategi pembelajaran, dan manajemen kelas. Kepala sekolah yang mampu

memberikan inspirasi dan dukungan personal kepada guru akan meningkatkan sense of ownership dan profesionalisme guru.

Kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individual, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan iklim organisasi yang diciptakan oleh kepala sekolah. Kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional mampu membangun suasana kerja yang mendukung, saling percaya, dan berorientasi pada pengembangan bersama. Dengan menciptakan budaya kerja yang positif, kepala sekolah mendorong guru untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran mereka, baik dalam penguasaan materi, penerapan strategi pembelajaran yang efektif, maupun dalam pengelolaan kelas yang kondusif.

Kepala sekolah yang memberi inspirasi dan menunjukkan kepedulian secara personal terhadap kebutuhan serta aspirasi guru, akan memupuk rasa memiliki (sense of ownership) terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Guru merasa dihargai, didengar, dan didorong untuk tumbuh, yang pada akhirnya meningkatkan rasa profesionalisme dan komitmen terhadap tujuan sekolah. Dalam situasi seperti ini, guru lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam proses pembelajaran, sehingga berdampak langsung pada peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh.

Kepemimpinan Transformasional dan Pengembangan Profesional Guru

Penelitian oleh Pratiwi et al. (2021) menekankan bahwa guru yang dipimpin oleh kepala sekolah dengan gaya transformasional lebih aktif mengikuti pelatihan, seminar, dan pengembangan diri. Mereka lebih terbuka terhadap inovasi pembelajaran dan adaptif terhadap kebijakan kurikulum baru. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya mendorong pencapaian kinerja jangka pendek, tetapi juga keberlanjutan karier profesional guru.

Guru yang berada di bawah kepemimpinan kepala sekolah dengan gaya transformasional cenderung menunjukkan antusiasme tinggi terhadap pengembangan diri. Mereka lebih aktif dalam mengikuti berbagai kegiatan peningkatan kompetensi, seperti pelatihan, seminar, workshop, maupun program sertifikasi. Gaya kepemimpinan yang memberi inspirasi dan dukungan ini mendorong guru untuk terus belajar dan memperluas wawasan, baik dalam hal metode pembelajaran maupun pemanfaatan teknologi pendidikan.

Selain itu, guru yang dipimpin secara transformasional lebih terbuka terhadap perubahan dan siap beradaptasi dengan kebijakan kurikulum yang terus berkembang. Mereka tidak sekadar mengikuti perubahan, tetapi juga turut serta dalam merancang dan menerapkan inovasi pembelajaran yang relevan. Hal ini menandakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya berdampak pada peningkatan performa kerja dalam jangka pendek, tetapi juga membentuk pola pikir jangka panjang yang berorientasi pada pertumbuhan dan keberlanjutan karier. Dengan demikian, sekolah dapat menciptakan ekosistem pendidikan yang dinamis, progresif, dan siap menghadapi tantangan zaman.

Penguatan Budaya Sekolah melalui Kepemimpinan Transformasional

Budaya organisasi sekolah merupakan salah satu instrumen penting dalam manajemen SDM. Kepemimpinan transformasional terbukti efektif dalam membentuk budaya kerja kolaboratif dan berorientasi mutu (Almutairi et al., 2023). Kepala sekolah yang mampu mempraktikkan nilai-nilai integritas, keadilan, dan pemberdayaan akan menciptakan budaya sekolah yang mendukung pembelajaran berkualitas tinggi.

Budaya organisasi sekolah memegang peran penting dalam menciptakan iklim kerja yang sehat dan produktif. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, budaya ini menjadi fondasi bagi terbentuknya nilai, norma, dan perilaku kerja yang mendorong efektivitas serta efisiensi kinerja guru dan tenaga kependidikan. Kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan transformasional memiliki kemampuan untuk membentuk dan mengarahkan budaya organisasi ke arah yang lebih positif, inklusif, dan berorientasi pada mutu.

Dengan menjunjung tinggi nilai-nilai seperti integritas, keadilan, dan pemberdayaan, kepala sekolah menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kolaborasi antar guru, keterbukaan terhadap ide-ide baru, dan semangat untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran. Budaya yang demikian menjadikan sekolah bukan hanya tempat bekerja, tetapi juga tempat berkembang secara profesional dan personal. Dalam suasana seperti ini, guru merasa memiliki peran penting dalam kemajuan sekolah dan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka demi tercapainya tujuan pendidikan yang berkualitas.

Gap Penelitian: Keterbatasan Implementasi dalam Konteks Rural dan Sekolah Kecil

Meskipun banyak penelitian mengonfirmasi efektivitas kepemimpinan transformasional, terdapat gap dalam penerapannya di sekolah-sekolah yang berada di daerah terpencil atau sekolah kecil dengan sumber daya terbatas. Studi oleh Sari et al. (2023) menunjukkan bahwa keterbatasan fasilitas, beban administrasi kepala sekolah yang tinggi, dan kurangnya dukungan dari dinas pendidikan menjadi penghambat utama implementasi penuh gaya kepemimpinan ini.

Walaupun kepemimpinan transformasional terbukti efektif dalam meningkatkan kualitas pendidikan, penerapannya tidak selalu berjalan mulus di semua konteks, khususnya di sekolah-sekolah yang berada di daerah terpencil atau berskala kecil. Tantangan nyata muncul ketika kepala sekolah harus menjalankan peran ganda sebagai pemimpin, manajer administratif, dan bahkan pengajar, di tengah keterbatasan sumber daya yang ada. Kondisi ini menyulitkan kepala sekolah untuk secara optimal mempraktikkan nilai-nilai kepemimpinan transformasional yang membutuhkan waktu, perhatian, dan keterlibatan intensif dalam pengembangan guru serta penciptaan budaya sekolah yang progresif.

Keterbatasan infrastruktur, akses yang minim terhadap pelatihan profesional, serta kurangnya dukungan sistemik dari dinas pendidikan turut memperbesar kesenjangan ini. Selain itu, beban administrasi yang tinggi sering kali menyita energi kepala sekolah, sehingga upaya untuk menjadi pemimpin inspiratif dan transformatif menjadi terhambat. Situasi ini menunjukkan perlunya kebijakan yang lebih responsif dan dukungan yang konkret dari pemangku kebijakan untuk mendorong penerapan kepemimpinan transformasional secara merata, termasuk di sekolah-sekolah yang kurang beruntung secara geografis maupun struktural.

Peran Supervisi Kepala Sekolah dalam Mendukung Kinerja SDM

Kepala sekolah sebagai supervisor memiliki tanggung jawab untuk memastikan kinerja guru berada pada standar yang diharapkan. Melalui pendekatan transformasional, supervisi menjadi lebih dialogis dan berorientasi pada pembinaan daripada pengawasan. Ini memberikan efek positif terhadap peningkatan kualitas pembelajaran (Handayani & Nuraini, 2020).

Dalam perannya sebagai supervisor, kepala sekolah bertanggung jawab memastikan bahwa proses pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru berjalan sesuai dengan standar mutu pendidikan yang telah ditetapkan. Namun, pendekatan supervisi tidak lagi cukup jika hanya bersifat kontrol administratif atau pengawasan sepihak. Melalui gaya kepemimpinan transformasional, supervisi bergeser menjadi proses yang lebih dialogis, partisipatif, dan berfokus pada pengembangan kapasitas guru.

Pendekatan ini mendorong terciptanya komunikasi dua arah antara kepala sekolah dan guru, di mana umpan balik tidak hanya diberikan secara top-down, tetapi juga membuka ruang bagi refleksi dan masukan dari guru itu sendiri. Kepala sekolah berperan sebagai mitra pembina yang mendampingi guru dalam mengidentifikasi tantangan, merancang solusi, dan mengembangkan praktik mengajar yang lebih efektif. Supervisi yang berlandaskan semangat pembinaan seperti ini tidak hanya meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas, tetapi juga memperkuat kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen profesional para guru dalam menjalankan tugasnya.

Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Guru

Literatur juga menunjukkan adanya hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan tingkat kepuasan kerja guru. Guru yang merasa dihargai, dilibatkan dalam pengambilan keputusan, dan didorong untuk berkembang memiliki tingkat stres kerja yang lebih rendah dan komitmen organisasi yang lebih tinggi (Mahendra & Hidayat, 2021).

Berbagai temuan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja guru. Gaya kepemimpinan ini menciptakan lingkungan kerja yang menghargai kontribusi individu, mendorong partisipasi aktif dalam proses pengambilan keputusan, serta memberi ruang bagi guru untuk tumbuh dan berkembang secara profesional. Ketika guru merasa peran dan pendapat mereka diakui, muncul rasa memiliki dan kebanggaan terhadap institusi tempat mereka bekerja.

Kondisi ini secara langsung berdampak pada menurunnya tingkat stres kerja, karena guru tidak hanya menjalankan tugas sebagai kewajiban, tetapi juga sebagai bagian dari komitmen terhadap tujuan bersama. Selain itu, dukungan moral dan emosional dari kepala sekolah yang transformasional memberikan ketenangan dan motivasi tambahan dalam menghadapi tekanan pekerjaan sehari-hari. Akhirnya, kepemimpinan yang inspiratif dan memberdayakan ini memperkuat loyalitas guru terhadap sekolah dan meningkatkan stabilitas organisasi secara keseluruhan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis literatur dari berbagai sumber yang relevan dalam kurun waktu lima tahun terakhir, dapat disimpulkan bahwa; (1) Transformational leadership kepala sekolah memiliki peran yang sangat signifikan dalam membentuk budaya kerja yang positif dan meningkatkan kinerja guru di berbagai jenjang pendidikan. (2) Karakteristik utama kepemimpinan transformasional seperti *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration* mampu membangun iklim kerja yang mendukung, meningkatkan motivasi, dan memberdayakan guru untuk lebih berinovasi serta adaptif terhadap perubahan, termasuk dalam implementasi kurikulum Merdeka Belajar. (3) Pendekatan kepemimpinan transformasional juga efektif dalam meningkatkan *self-efficacy*, resiliensi profesional, dan keterlibatan guru terhadap pengembangan diri dan lembaga pendidikan secara menyeluruh.

Dalam konteks Merdeka Belajar, kepemimpinan transformasional kepala sekolah menjadi kunci strategis dalam mendorong guru untuk menerapkan pembelajaran berbasis siswa (*student-centered learning*), serta memperkuat kolaborasi antar pemangku kepentingan di sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Almutairi, D. O., & Alharbi, F. A. (2023). *The impact of transformational leadership on school culture*. ResearchGate. <https://www.researchgate.net/publication/374537608>
- Andriadi, D., & Sulistiyo, U. (2024). The Influence of Transformational and Instructional Leadership Styles of School's Principals on Teacher's Performance, Motivation, Job Satisfaction and Student Achievement in Primary and Secondary Schools. *PPSDP International Journal of Education*, 3(2). <https://doi.org/10.59175/pijed.v3i2.335>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Psychology Press. <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9781410617095>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Psychology Press.
- Does transformational leadership influence organisational culture and organisational performance? Empirical evidence from an emerging country. *ResearchGate*.
- Tautan: <https://www.researchgate.net/publication/374603502>(ResearchGate)
- Handayani, S., & Nuraini, L. (2020). Motivation, supervision, and transformational leadership style on discharge planning implementation. *International Journal of Nursing and Health Services*

- (IJNHS), 3(6), 964–973.
<https://ijnhs.net/index.php/ijnhs/article/download/668/437/4606>
- Hidayat, S. N., Sumardjoko, B., & Muhibbin, A. (2024). Transformational Leadership Competence of Principals in Improving Teacher Performance. *Edunesia: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 4(2). <https://doi.org/10.51276/edu.v4i2.403>
- Leadership: Theory and Practice* (9th ed.). Sage Publications. Tautan: <https://www.amazon.com/Leadership-Practice-Peter-G-Northouse/dp/1544397569>(SCIRP, Amazon)
- Mahendra, R., & Hidayat, R. (2021). The association between transformational leadership and teachers' creativity, professional resilience, and job satisfaction as mediators. *ResearchGate*. <https://www.researchgate.net/publication/387579989>
- Motivation, Supervision, and Transformational Leadership Style on Discharge Planning Implementation. *International Journal of Nursing and Health Services (IJNHS)*. Tautan: <https://ijnhs.net/index.php/ijnhs/article/download/668/437/4606>(ijnhs.net)
- Mursalin, M., & Suryani, S. (2023). Transformational leadership style: How principals can help to improve the quality of learning in elementary school. *ResearchGate*. <https://www.researchgate.net/publication/391631151>
- Nguyen, T. T., Pham, H. T., & Tran, Q. T. (2023). Does transformational leadership influence organisational culture and organisational performance? Empirical evidence from an emerging country. *ResearchGate*. <https://www.researchgate.net/publication/374603502>
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Sage Publications. <https://www.amazon.com/Leadership-Practice-Peter-G-Northouse/dp/1544397569>
- Nurriyayani, N., Niswanto, N., & Usman, N. (2024). Empowering Education: Transformational Leadership Creates Inspiring Work Climates to Boost Teacher Performance. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(4). <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v8i4.9646>
- Pratiwi, D. H., Hariyati, D., & Purwanto, A. (2025). The influence of principal's transformational leadership and work motivation on the performance of state junior high school teachers. *ResearchGate*. <https://www.researchgate.net/publication/390287252>
- Sari, M., & Nugroho, A. (2023). Transformational leadership style: How principals can help to improve the quality of learning in elementary school. *ResearchGate*. <https://www.researchgate.net/publication/391631151>
- Setiawan, A., & Purwanto, A. (2022). The impact of transformational leadership on teacher performance. *BPAS Journals*. <https://bpasjournals.com/library-science/index.php/journal/article/download/3664/3395>
- Sitompul, R. V., & Tung, K. Y. (2023). The Effect of Transformational Leadership of School Principal and Learning Organization on Teacher Commitment at South Jakarta SIS School with Motivation as an Intervening Variable. *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 16(1), 85–93. <https://doi.org/10.51212/jdp.v16i1.170>.