



# Efektifitas Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Guru: Suatu Kajian Studi Literatur

Marinu Waruwu

Universitas Kristen Satya Wacana, Indonesia

E-mail: [marinu.waruwu@uksw.edu](mailto:marinu.waruwu@uksw.edu)

Article Info	Abstract
<b>Article History</b> Received: 2024-05-07 Revised: 2024-06-27 Published: 2024-07-01	Educational leadership can stimulate quality improvements in teacher and staff performance. One leadership model that can be applied to improve the performance of teachers and staff was transformational leadership. This study aims to analyze the effectiveness of transformational leadership in improving teacher performance. A systematic literature review was a research method used in this research. Hence, by using this method, the researcher examines and analyzes various results of prior research regarding the implementation of transformational leadership in improving the performance of teachers and staff. Books, national journals, and international journals were used as sources of the literature review. Data analysis used a descriptive qualitative approach. Based on research results from various literature reviews show that transformational leadership was effective in improving the performance of teachers and staff. Transformational leadership significantly encourages teachers and staff to enhance performance in a better direction thereby it has an impact on improving school quality. Conversely, transformational leadership didn't have a significant impact on teacher and staff performance due to each organization has different challenges from cultural, social, and political aspects.
<b>Keywords:</b> <i>Effectiveness;</i> <i>Leadership;</i> <i>Transformational;</i> <i>Performance;</i> <i>Teacher.</i>	

Artikel Info	Abstrak
<b>Sejarah Artikel</b> Diterima: 2024-05-07 Direvisi: 2024-06-27 Dipublikasi: 2024-07-01	Kepemimpinan pendidikan dapat mendorong peningkatan kualitas kinerja guru dan staf. Salah satu model kepemimpinan yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja guru dan staf adalah kepemimpinan transformasional. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektifitas kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru. Metode penelitian yang digunakan adalah systematic literature review. Melalui metode ini, peneliti mengkaji dan menganalisis berbagai hasil penelitian terdahulu seputar implementasi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru dan staf. Sumber kajian pustaka yang digunakan adalah buku, jurnal nasional, dan jurnal internasional. Analisis data menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Hasil penelitian dari berbagai kajian pustaka menunjukkan kepemimpinan transformasional efektif terhadap peningkatan kinerja guru dan staf. Kepemimpinan transformasional mendorong guru dan staf untuk meningkatkan kinerja ke arah yang lebih baik sehingga berdampak pada peningkatan mutu sekolah. Sebaliknya, kepemimpinan transformasional tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karena setiap organisasi memiliki tantangan yang berbeda dari aspek budaya, sosial dan politik.
<b>Kata kunci:</b> <i>Efektifitas;</i> <i>Kepemimpinan;</i> <i>Transformasional;</i> <i>Kinerja;</i> <i>Guru.</i>	

## I. PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas pendidikan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kepemimpinan, fasilitas, pendidik, sarana dan prasarana, dan pembiayaan. Kepemimpinan merupakan salah satu pilar utama dalam upaya pencapaian pendidikan bermutu tersebut. Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seorang individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama (Farnsworth et al., 2002). Kepemimpinan berperan penting untuk mendorong produktivitas, peningkatan kinerja, prestasi kerja dan pencapaian tujuan suatu organisasi (Mathende & Yousefi, 2021).

Salah satu pendukung utama peningkatan kualitas pendidikan adalah kepemimpinan pendidikan. Kepemimpinan pendidikan adalah suatu proses mempengaruhi, menggerakkan dan mengkoordinasikan individu-individu dalam organisasi atau lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan Pendidikan (Abd Haris, 2013).

Salah satu model kepemimpinan pendidikan yang ideal untuk mendorong peningkatan kualitas pendidikan adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan suatu model kepemimpinan yang memberikan motivasi kepada bawahan untuk bekerja lebih baik dan menitikberatkan pada perilaku untuk dapat membantu terwujudnya

transformasi antara individu dengan organisasi (Anggraeni & Santosa, 2013). Kepemimpinan transformasional dapat juga diartikan sebagai kemampuan seorang pemimpin yang mendorong bawahan untuk mencapai tujuan melebihi yang telah ditetapkan seperti pencapaian kinerja, pengembangan komitmen dan kepuasan terhadap kepemimpinannya (Jahidi, 2020). Dengan demikian, kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan yang mengembangkan motivasi, membangun keteladanan, meningkatkan komitmen dan kepuasan kerja untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Karakteristik kepemimpinan transformasional menekankan pada kekuatan karisma atau idealisme pemimpin, membangun inspirasi atau motivasi, mendorong stimulasi intelektual dan pertimbangan individu. Indikator gaya kepemimpinan transformasional meliputi visi dan misi, rasa bangga, respek dan kepercayaan, mengkomunikasikan ekspektasi yang tinggi, mendorong kecerdasan, rasionalitas, dan pemecahan masalah dengan hati-hati, perhatian, melayani, melatih dan menasihati (Lai, Tang, Lu, Lee, & Lin, 2020; Susilo, 2018). Selain itu, kepemimpinan transformasional mendorong ke tingkat moral dan motivasi yang lebih tinggi, menginspirasi pengikut, mengkomunikasikan visi organisasi, dan membangun kredibilitas (Saad Alessa, 2021).

Tujuan implementasi kepemimpinan transformasional dalam pengelolaan organisasi dan lembaga pendidikan adalah mendorong peningkatan hasil kerja, membangun komitmen terhadap organisasi, meningkatkan kepercayaan pada pemimpin dan memotivasi guru dan staf menuju kinerja yang unggul (Barling, 2014). Perilaku demikian akan mendorong organisasi dan lembaga pendidikan lebih mudah untuk mewujudkan visi misi dan tujuan organisasi.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan di dalam organisasi. Penelitian (Abazeed, 2018) menjelaskan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi organisasi. Hal ini didukung penelitian (Prahesti, Riana, & Wibawa, 2017) yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian berbeda diungkapkan (Novitasari & Asbari, 2020) yang menemukan kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Keberhasilan implementasi kepemim-

pinan transformasional dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan menunjukkan adanya relevansi nilai-nilai yang dibangun dalam membangun organisasi. Adapun hasil penelitian berbeda mencerminkan paradigma kepemimpinan transformasional akan terus berkembang yang selaras dengan perkembangan ilmu pengetahuan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektifitas kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru dan karyawan di organisasi dan lembaga pendidikan. Penelitian menggunakan jenis penelitian *systematic literature review*. Peneliti melakukan studi analisis kepustakaan terhadap efektifitas kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru maupun karyawan dari berbagai referensi buku, jurnal nasional, dan jurnal internasional.

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kajian kepustakaan (*systematic literatur review*). Penelitian kepustakaan adalah suatu studi yang digunakan dalam mengumpulkan informasi dan data dengan bantuan berbagai macam material di perpustakaan seperti dokumen, buku, majalah, kisah-kisah sejarah, dan sebagainya (Sari & Asmendri, 2020). Teknik pengumpulan data adalah melakukan studi kepustakaan terhadap buku, jurnal nasional dan internasional yang berkaitan dengan efektifitas kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru maupun karyawan. Tahapan studi kepustakaan dalam penelitian ini adalah pemilihan fokus kajian, mencari informasi yang relevan, mengkaji teori yang relevan, mencari landasan teori dari para ahli maupun hasil penelitian terdahulu, menganalisis teori dan hasil penelitian yang relevan dan penarikan kesimpulan. Sumber data penelitian adalah buku, jurnal nasional, dan jurnal internasional yang berkaitan dengan fokus penelitian.

Penelitian menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif. Metode penelitian deskriptif kualitatif adalah sebuah metode yang digunakan untuk menemukan pengetahuan atau teori terhadap penelitian terdahulu melalui buku, jurnal nasional maupun internasional. Dokumen pustaka dianalisis dengan mencari kesamaan, menemukan ketidaksamaan, memberikan pandangan, meringkas dan menggabungkan.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Kepemimpinan Transformasional

###### a) Pengertian

Kepemimpinan transformasional bukan hal baru dalam sejarah teori kepemimpinan. Konsep kepemimpinan transformasional telah mulai digunakan dalam berbagai studi penelitian kepemimpinan sejak tahun 1980-an (Al-Subaie, Faisal, Aouni, & Talib, 2021). Sejak awal perkembangannya, konsep kepemimpinan transformasional telah banyak digunakan dalam berbagai isu penelitian di bidang manajemen, pendidikan, politik, dan sosial. Konsep kepemimpinan ini sebagai lawan dari kepemimpinan konvensional yang cenderung feodal dan otoritarian.

Istilah kepemimpinan transformasional terdiri dari dua kata, yaitu kepemimpinan dan transformasional. Kata transformasional berasal dari kata *to transform*, yang memiliki arti mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda (Zumaeroh, 2009). Sementara kepemimpinan berasal dari kata *leader*, yang berarti pemimpin. Pemimpin dapat diartikan sebagai orang yang memiliki pengaruh terhadap dua orang atau lebih di dalam organisasi.

Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai kepemimpinan yang menggunakan karisma dan stimulasi intelektual untuk melakukan transformasional dan menghidupkan organisasinya (Sinaga, Aprilinda, & Budiman, 2021). Kepemimpinan transformasional juga dapat didefinisikan sebagai kepemimpinan yang berusaha menciptakan ide dan perspektif baru untuk pertumbuhan dan kemakmuran masa depan organisasi dengan mengembangkan komitmen, semangat dan loyalitas, memobilisasi anggota organisasi untuk membuat perubahan ke arah baru dan mencapai puncak kinerja ideal (Moradi Korejan & Shahbazi, 2016).

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan kepemimpinan transformasional sebagai kepemimpinan yang menekankan pada karisma dan stimulasi intelektual untuk mendorong

komitmen dan loyalitas pengikut dalam pencapaian kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, seorang pemimpin transformasional memberikan inspirasi untuk membangun komitmen pada visi misi dan tujuan bersama, menantang berpikir kreatif dan inovatif, mengembangkan kepemimpinan melalui pembinaan, pendampingan, dan dukungan (Burgess, 2016).

###### b) Karakteristik

Kepemimpinan transformasional memiliki karakteristik tertentu. Karakteristik mencirikan atribut atau sifat dari kepemimpinan transformasional. Dalam perkembangannya, setiap ahli mengungkapkan karakteristik yang berbeda di setiap jamannya. Perbedaan terjadi karena penerapan kepemimpinan transformasional diselaraskan dengan konteks organisasi, budaya, sosial dan politik. Salah satu pakar kepemimpinan transformasional Leithwood et al dalam (Nuel, K., Ifechi, & Emmanuella, 2021) mengungkapkan empat karakteristik utama kepemimpinan transformasional.

Salah satu perintis kepemimpinan transformasional adalah Bernard M. Bass mengungkapkan empat karakteristik kepemimpinan transformasional. Keempat karakteristik tersebut menjadi referensi utama untuk beberapa pakar dalam mengkaji dan juga mengembangkan kepemimpinan transformasional. Berikut ini keempat karakteristik kepemimpinan transformasional sebagaimana diungkapkan Bass dalam (Atkinson & Pilgreen, 2011) antara lain:

- 1) *Idealized influence*. Karakteristik ini berkaitan dengan upaya membuat orang lain merasa baik, membuat orang lain bangga berhubungan dengan pemimpin, dan mendapatkan kepercayaan dari bawahan.
- 2) *Inspirational motivation*. Karakteristik ini berkaitan dengan seberapa baik pemimpin mengkomunikasikan tujuannya, dan membantu orang lain menemukan makna dalam pekerjaan.
- 3) *Intellectual stimulation*. Karakteristik ini ditandai dengan kemampuan pemimpin untuk membuat orang lain berpikir tentang cara baru dalam melakukan pekerjaan, cara baru

dalam memandang pekerjaan, dan menjadi kreatif dalam pemecahan masalah mereka sendiri.

- 4) *Individualized consideration*. Karakteristik ini ditandai dengan seberapa baik pemimpin mendorong individu untuk dapat mengembangkan diri, memberikan umpan balik kepada bawahan, dan meluangkan waktu untuk membawa pekerja ke dalam tim atau kelompok.

Pengaruh ideal berkaitan dengan pribadi pemimpin yang berkarisma. Berkarisma dalam menunjukkan pendirian, memberikan standar tinggi dan pentingnya pemahaman visi misi. Motivasi inspirasi berkaitan dengan dorongan dalam memberikan semangat, mempengaruhi untuk dapat memiliki semangat yang tinggi. Stimulasi intelektual menekankan pada pribadi pemimpin yang mendorong berpikir kreatif, mengembangkan ide-ide, mendengar masukan, memberikan dukungan dan dorongan yang kuat pada para pengikut. Kemudian pertimbangan individu menekankan pada kemampuan memperlakukan pengikut dengan adil, mendorong dan mengajarkan, dan mengutamakan pertumbuhan tiap individu. Dengan demikian, setiap individu dapat bertumbuh dan berkembang dalam organisasi.

- c) Prinsip-Prinsip

Prinsip kepemimpinan transformasional tampak pada kemampuan pemimpin dalam memotivasi pengikut, meningkatkan kepercayaan dan keyakinan diri agar berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan dengan tujuan berpengaruh pada peningkatan kerja. Menurut (Rees, 2010) kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang tidak hanya mementingkan visi di atas kertas. Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mampu mewujudkan visi itu sampai tuntas. Karena itu kepemimpinan transformasional menekankan pada penggabungan setiap prinsip simplifikasi, motivasi, fasilitasi, inovasi, mobilisasi, kesiapan, dan tekad tinggi. Penggabungan seluruh prinsip-prinsip tersebut memberikan peluang pada peningkatan kinerja pengikut yang

berdampak juga pada produktivitas organisasi.

Prinsip kepemimpinan transformasional juga berkaitan dengan kebebasan berkreasi, kolaborasi, dan juga pengembangan diri. Kebebasan berkreasi menekankan pada kemampuan untuk menghasilkan terobosan baru dalam organisasi. Kolaborasi menekankan pada kemampuan bekerja sama dalam menyelesaikan masalah untuk pencapaian tujuan bersama dan pengembangan diri berkaitan dengan kemampuan individu mengembangkan potensi, bakat, sikap melalui pelatihan, studi lanjut, dan pengalaman.

- d) Kelebihan dan Kekurangan

Beberapa studi literatur terdahulu menunjukkan bahwa tidak ada model kepemimpinan yang ideal dan sempurna. Setiap model kepemimpinan memiliki kekurangan dan kelebihan. Model kepemimpinan lahir berdasarkan konteks organisasi, budaya, sosial, dan politik yang berbeda. Karena itu model kepemimpinan tertentu tak dapat diterapkan secara otomatis dalam konteks organisasi, sosial, politik atau negara yang berbeda. Setiap organisasi atau negara memiliki ciri khas tersendiri dari aspek budaya, sosial dan politik.

Kepemimpinan transformasional memiliki kekurangan dan kelebihan seperti model kepemimpinan pada umumnya. Salah satu kelebihan kepemimpinan transformasional terletak pada karisma seorang pemimpin. Karisma seorang pemimpin tercermin pada kepribadian pemimpin yang kuat dan berwibawa. Kelebihan ini justru sekaligus sebagai kelemahan karena pemimpin yang berkarisma dapat mengeksploitasi daya tarik emosional pribadinya untuk cara-cara negatif seperti memperjuangkan kepentingan pribadi, bersikap otoriter, dan menghalalkan segala cara untuk kepentingan partai atau golongan. Ini adalah praktik kepemimpinan transformasional semu (Lee, 2014).

Kekurangan kepemimpinan transformasional tercermin juga dari paparan (A & Ogbonna, 2013) yang mengatakan

kepemimpinan transformasional gagal menjelaskan hubungan antara kepemimpinan transformasional dan hasil kerja yang positif, terlalu menekankan teori tentang proses kepemimpinan di antara pemimpin dan pengikut, alasan teoretis untuk membedakan antara perilaku tidak dijelaskan dengan jelas, adanya penghilangan beberapa perilaku transformasional dari teori kepemimpinan transformasional asli yang terbukti relevan dengan bukti empiris, faktor situasional tidak relevan dalam kepemimpinan transformasional, tidak secara eksplisit mengidentifikasi situasi di mana kepemimpinan transformasional merugikan, dan adanya stereotip kepemimpinan heroik terhadap kepemimpinan transformasional.

Di sisi lain, kepemimpinan transformasional memiliki kelebihan. Kelebihan kepemimpinan transformasional juga terletak pada nilai-nilai, keyakinan dan tujuan yang diperjuangkan untuk organisasi dan individu. Kepemimpinan transformasional menggerakkan organisasi ke masa depan, mengetahui apa yang dibutuhkan, dan membantu membuat perubahan (Davis & Thilagaraj, 2022). Beberapa studi literatur menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional bermanfaat secara positif bagi organisasi dan anggotanya, memberikan efek positif bagi karyawan, mempengaruhi komitmen, kinerja dan produktivitas, pengikut terinspirasi untuk mencapai potensi untuk mencapai visi dan misi organisasi.

## 2. Kinerja Guru

### a) Konsep Kinerja Guru

Konsep kinerja merupakan suatu cara seseorang untuk mencapai hasil tertentu seperti prestasi atau kualitas pekerjaan. Hal ini serupa dengan pendapat (Gunawan, Rafdinal, Amalia, Hardiyanto, & Saefuloh, 2020) yang menjelaskan bahwa kinerja adalah segala sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja. Kinerja seseorang dapat dinilai dari tugas atau tanggungjawab yang didapatkan dari organisasi. Kinerja dapat diartikan juga sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja yang

ditandai dengan keluwesan gerak, ritme dan urutan kerja yang sesuai dengan prosedur sehingga diperoleh hasil yang memenuhi syarat kualitas, kecepatan dan jumlah (Alawi, 2019). Dengan demikian, kinerja merupakan suatu standar yang disepakati bersama untuk menilai kualitas pekerjaan atau prestasi seseorang sehingga menjadi sarana dalam pengambilan keputusan di dalam organisasi.

### b) Dimensi Kinerja Guru

Kinerja memiliki beberapa dimensi. Dimensi kinerja berkaitan dengan kualitas atau efektifitas dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Bernadin dan Russel dalam (Erri, Lestari, & Asymar, 2021) secara umum dimensi kinerja dapat dilihat berdasarkan hal-hal berikut:

- 1) Kualitas. Hal ini berkaitan dengan keandalan, dan baik atau buruk suatu pekerjaan.
- 2) Kuantitas. Hal ini berkaitan dengan seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan. Hal ini berkaitan dengan seberapa singkat waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu.
- 4) Efektivitas Biaya. Hal ini berkaitan dengan seberapa efektif pengeluaran.
- 5) Kemandirian. Hal ini berkaitan dengan kemandirian dalam melaksanakan pekerjaan.

Dalam konteks pendidikan, dimensi kinerja guru berkaitan dengan tugas dan juga tanggungjawabnya dalam melaksanakan profesi sebagai tenaga pendidikan. Menurut (Darmadi, 2018) dimensi kinerja guru didasarkan pada kemampuan guru dalam membuat perencanaan dan persiapan mengajar, penguasaan materi yang diajarkan, penguasaan metode dan strategi mengajar, pemberian tugas kepada peserta didik, kemampuan mengelola kelas dan kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi. Dengan demikian, dimensi kinerja guru berkaitan dengan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik dalam pembelajaran yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, penguasaan materi, metode dan juga evaluasi.

c) Indikator Kinerja Guru

Indikator kinerja guru adalah ukuran kinerja guru dalam mencapai tujuan dan visi misi pendidikan berdasarkan nilai atau karakteristik tertentu. Secara spesifik, indikator kinerja guru merupakan ukuran terhadap kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran secara efektif dan efisien. Indikator kinerja guru diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru bahwa indikator kinerja guru diukur berdasarkan kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional, dan kompetensi pedagogik (Kemendiknas, 2007). Secara teknis, indikator tersebut diterjemahkan ke dalam aspek kemampuan guru dalam perencanaan pembelajaran, prosedur pembelajaran dan hubungan antar pribadi (Hidayat & Rohita, 2017).

Indikator kinerja guru dalam pengelolaan pembelajaran meliputi: Pertama, kemampuan merencanakan belajar mengajar. Kemampuan ini meliputi kemampuan menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan, menyesuaikan analisa materi pelajaran, menyusun program semester, menyusun program atau pembelajaran. Kedua, kemampuan melaksanakan kegiatan hasil belajar. Kemampuan ini meliputi tahap pra instruksional, tahap instruksional, tahap evaluasi dan tindak lanjut. Ketiga, Kemampuan mengevaluasi. Kemampuan ini meliputi: evaluasi normatif, laporan hasil evaluasi, pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan (Naus, T. Pido, & Mobonggi, 2019).

## B. Pembahasan

Kepemimpinan transformasional memiliki kekurangan dan kelebihan. Kajian studi literatur terdahulu menunjukkan keberhasilan penerapan model kepemimpinan ini dalam meningkatkan kinerja guru maupun karyawan. Hasil penelitian (Abazeed, 2018) menunjukkan kepemimpinan transformasional yang meliputi aspek pengaruh idealisasi, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individu

berpengaruh signifikan dan positif terhadap pembelajaran organisasional di kementerian. Kemudian (Prahesti et al., 2017) menemukan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional memberikan dampak positif untuk meningkatkan peran kepala sekolah model, mendorong kinerja bawahan, menyelaraskan lingkungan kerja, memberdayakan karyawan, bertindak berdasarkan sistem nilai, terus meningkatkan kemampuan pengikut, dan memiliki kemampuan untuk mengatasi situasi yang kompleks (Senny, Wijayaningsih, & Kurniawan, 2018). Dengan demikian, model kepemimpinan transformasional dapat diterapkan di lembaga pendidikan.

Hasil penelitian yang sama diungkapkan (Putri, Artiawati, & Kesumaningsari, 2021) bahwa model kepemimpinan transformasional membantu mereduksi konflik kerja-keluarga karyawan. Dengan model kepemimpinan transformasional, setiap anggota organisasi diharapkan memiliki visi, pengembangan pegawai, pemberdayaan, berpikir inovatif dan keteladanan pemimpin. Hal ini didukung penelitian (Hafiidh Sancoko Dwi Putra, Nimran, & Hamid, 2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Praktik kepemimpinan transformasional di lembaga pendidikan maupun lembaga lain berjalan dengan baik. Karakteristik kepemimpinan transformasional dibutuhkan karena relevan dengan kebutuhan pendidikan. Kepemimpinan transformasional membantu guru atau karyawan meningkatkan kinerja yang lebih baik sehingga berdampak pada peningkatan mutu sekolah dan prestasi peserta didik.

Hasil penelitian berbeda diungkapkan oleh (Novitasari & Asbari, 2020) yang menemukan bahwa, kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian (Setiawan, 2015) yang mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya kompleksitas isu dalam penerapan kepemimpinan transformasional. Setiap peneliti memiliki ciri khas tertentu dalam mengembangkan instrumen, pemahaman dan penafsiran berbeda, dan nilai-nilai yang berbeda. Konsep kepemimpinan akan

terus berkembang dan mengalami perubahan paradigma sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan di setiap jamannya, konteks individu, dan ruang lingkup pendidikan, budaya, sosial dan politik.

#### IV. SIMPULAN DAN SARAN

##### A. Simpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional memiliki relevansi dalam kepemimpinan pendidikan. Secara umum, hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan transformasional efektif terhadap peningkatan kinerja guru maupun karyawan. Kepemimpinan transformasional mendorong guru atau karyawan meningkatkan kinerja ke arah yang lebih baik sehingga berdampak pada peningkatan mutu organisasi maupun lembaga pendidikan. Sebagian hasil penelitian lain mengungkapkan kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru maupun karyawan. Perbedaan hasil penelitian terdahulu menunjukkan konsep kepemimpinan transformasional akan terus berkembang selaras dengan perkembangan jaman dan adanya kompleksitas isu dalam penerapan model kepemimpinan transformasional di setiap organisasi dan lembaga pendidikan.

##### B. Saran

Pembahasan terkait penelitian ini masih sangat terbatas dan membutuhkan banyak masukan, saran untuk penulis selanjutnya adalah mengkaji lebih dalam dan secara komprehensif tentang Efektifitas Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Guru.

#### DAFTAR RUJUKAN

- A, O. J., & Ogbonna, I. G. (2013). Transformational vs. Transactional Leadership Theories: Evidence in Literature. *International Review of Management and Business Research*, 2(1), 355–361.
- Abazeed, R. A. M. (2018). Impact of Transformational Leadership Style On Organizational Learning in The Ministry of Communication and Information Technology in Jordan. *International Journal of Business and Social Science*, 9(1), 24–31. Retrieved from [www.ijbssnet.com](http://www.ijbssnet.com)
- Abd Haris. (2013). Kepemimpinan Pendidikan. In *Islamic Development Bank (IDB)* (Vol. 11). <https://doi.org/10.24090/insania.v11i1.93>
- Al-Subaie, A. A., Faisal, M. N., Aouni, B., & Talib, F. (2021). A strategic framework for transformational leadership development in megaprojects. *Sustainability (Switzerland)*, 13(6), 1–21. <https://doi.org/10.3390/su13063480>
- Alawi, A. H. I. (2019). Kinerja Guru dan Hubungannya dengan Kualitas Hasil Belajar Siswa Madrasah Aliyah. *Journal of Islamic Education*, 1(1), 177–202.
- Anggraeni, Y., & Santosa, T. E. C. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 51–68.
- Atkinson, T. N., & Pilgreen, T. (2011). Adopting the Transformational Leadership Perspective in a Complex Research Environment. *Research Management Review*, 18(1), 42–63. Retrieved from [http://www.ncura.edu/content/news/rmr/docs/v18n1 Atkinson Pilgreen.pdf](http://www.ncura.edu/content/news/rmr/docs/v18n1%20Atkinson%20Pilgreen.pdf)
- Barling, J. (2014). Transformational Leadership. *OSB Insight*, 2(2), 23–33. <https://doi.org/10.4324/9781315698588-9>
- Burgess, T. P. (2016). Transformational Leadership: A Great Place to Begin. Cornwall Leadership Institute, 15. Retrieved from <https://cornwallleadershipinstitute.files.wordpress.com/2016/10/burgess-tp-2016-transformational-leadership-a-great-place-to-begin1.pdf>
- Darmadi. (2018). *Membangun Paradigma Baru Kinerja Guru*. Bogor: Guepedia Publisher.
- Davis, J. K., & Thilagaraj, D. A. (2022). Transformational Leadership Theory-A Critical Analysis with reference to Banking Sector. *Webology*, 19(2), 152–159. Retrieved from <http://www.webology.org>
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Melzer Global

- Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1897–1906.  
<https://doi.org/10.1177/2158244019899085>
- Farnsworth, D., Clark, J. L., Hall, J., Johnson, S., Wysocki, A., & Kepner, K. (2002). Transformational Leadership: The Transformation of Managers and Associates. *UF IFAS Extension University of Florida*, 6, 1–3.  
<https://doi.org/10.32473/edis-hr020-2002>
- Gunawan, A. I., Rafdinal, W., Amalia, F. A., Hardiyanto, N., & Saefuloh, D. (2020). Pengembangan Model Pelatihan Berbasis Kinerja bagi Peningkatan Kompetensi Pimpinan Perusahaan Startup. *Economic Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 8(1), 43.  
<https://doi.org/10.33603/ejpe.v8i1.2832>
- Hafidh Sancoko Dwi Putra, Nimran, U., & Hamid, D. (2017). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *PROFIT: Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(2), 1–6.
- Hidayat, N. R., & Rohita. (2017). Kualitas kinerja guru di sekolah dasar Negeri XXX Petang Cengkareng Jakarta Barat. *PROCEEDING Literasi Dalam Pendidikan Di Era Digital Untuk Generasi Milenial*, 1(1), 335–346.
- Iqbal, M. (2021). Kepemimpinan Transformasional Dalam Upaya Pengembangan Sekolah/Madrasah. *Pionir: Jurnal Pendidikan*, 10(3), 119–129.  
<https://doi.org/10.22373/pjp.v10i3.12187>
- Jahidi, I. (2020). Style and Characteristics Transformational Leadership: How The Regional Head of Cimahi, Indonesia in Mobilizing Employees in Achieving Vision? *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*, 7(7), 308–318.
- Kemendiknas. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia: Standar Kepala Sekolah/Madrasah, Pub. L. No. Nomor 13 (2007).
- Lai, F. Y., Tang, H. C., Lu, S. C., Lee, Y. C., & Lin, C. C. (2020). Transformational Leadership and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement. *SAGE Open*, 10(1), 1–11.
- Lee, M. (2014). Transformational leadership: is it time for a recall? *International Journal Of Management and Applied Research*, 1(1), 17–29.  
<https://doi.org/10.18646/2056.11.14-002>
- Mathende, T., & Yousefi, M. (2021). Transformational Leadership Role and Means Efficacy on Work Performance under Volatile Uncertain Complex and Ambiguous Environment. *Open Journal of Leadership*, 10(04), 277–299.  
<https://doi.org/10.4236/ojl.2021.104018>
- Moradi Korejan, M., & Shahbazi, H. (2016). An analysis of the transformational leadership theory. *Journal of Fundamental and Applied Sciences*, 8(3), 452.  
<https://doi.org/10.4314/jfas.v8i3s.192>
- Naus, H., T. Pido, S. A., & Mobonggi, A. H. (2019). Implementasi Kinerja Guru Tersertifikasi Dalam Pengelolaan Pembelajaran di SMP Negeri Sinombayuga Posigadan. *Irfani*, 15(1), 98–121.  
<https://doi.org/10.30603/ir.v15i1.1174>
- Novitasari, D., & Asbari, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan: Peran Kesiapan untuk Berubah Sebagai Mediator. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 84–99.  
<https://doi.org/10.30656/jm.v10i2.2371>
- Nuel, O. I. E., K., N. E., Ifechi, A. N., & Emmanuella, U. I. (2021). Transformational Leadership and Organizational Success: Evidence from Tertiary Institutions. *Journal of Economics and Business*, 4(1), 170–182.  
<https://doi.org/10.31014/aior.1992.04.01.329>
- Prahesti, D. S., Riana, I. G., & Wibawa, I. M. A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Ocb Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 7(6), 2761–2787.  
<https://doi.org/10.24843/eeb.2017.v06.i07.p06>
- Putri, K. S., Artiawati, A., & Kesumaningsari, N. P. A. (2021). Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Konflik Kerja-

- Keluarga Karyawan Industri Manufaktur. *Journal of Psychological Science and Profession*, 5(1), 20–29. <https://doi.org/10.24198/jpsp.v5i1.29340>
- Rees, E. (2010). Seven Principles of Transformational Leadership -- Creating A Synergy of Energy. *Pastor.Com*, 1–4.
- Saad Alessa, G. (2021). The Dimensions of Transformational Leadership and Its Organizational Effects in Public Universities in Saudi Arabia: A Systematic Review. *Frontiers in Psychology*, 12(November), 1–16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.682092>
- Sari, M., & Asmendri. (2020). Penelitian Kepustakaan (Library Research) dalam Penelitian Pendidikan IPA. *Penelitian Kepustakaan (Library Research) Dalam Penelitian Pendidikan IPA*, 2(1), 15. Retrieved from <https://ejournal.uinib.ac.id/jurnal/index.php/naturalscience/article/view/1555/1159>
- Senny, M. H., Wijayaningsih, L., & Kurniawan, M. (2018). Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen PAUD di Kecamatan Sidorejo Salatiga. *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 8(2), 197–209. <https://doi.org/10.24246/j.js.2018.v8.i2.p197-209>
- Setiawan, E. Y. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Iss Indonesia Di Rumah Sakit National Surabaya. *E-Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA*, 1(1), 255–277. <https://doi.org/10.1201/9780429290657-11>
- Simić, I. (1998). Transformational Leadership: The key to Successful Management of transformational organizational changes. *Facta Universitatis*, 1(6), 49–55.
- Sinaga, N. S., Aprilinda, D., & Budiman, A. P. (2021). Konsep Kepemimpinan Transformasional. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(7), 34–41. <https://doi.org/10.58561/mindset.v1i1.28>
- Susilo, D. (2018). Transformasional Leadership. *Management and Economics Journal*, 2(2), 105–123. Retrieved from <http://ejournal.uin-malang.ac.id/index.php/mec/article/view/5222/pdf>.
- Trevor, J., & Hill, R. (2012). Developing Transformational Leadership Capability. *IEDP Ideas for Leaders Bridging the Academic Corporate Gap*, 1(9), 1–8. <https://doi.org/10.1038/s41550-017-0053>
- Zumaeroh. (2009). Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Kerja Karyawan untuk Mengefektifkan Organisasi. *Majalah Ekonomika*, 12(4), 180–230.