

GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM UPAYA PENINGKATAN PROFESIONAL GURU

Siti Nurjanah¹, Vitri Astuti², Pina Indah Sayekti³,

Anam Sutopo⁴, Sabar Narimo⁵

^{1,2,3,4,5}Magister Pendidikan Dasar, Universitas Muhammadiyah Surakarta

¹tazkiazahragf@gmail.com, ²vitriastutipipit@gmail.com,

³pinasayekti2016@gmail.com, ⁴as123@ums.ac.id, ⁵sn124@ums.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan gaya kepemimpinan transformasional dalam upaya peningkatan profesionalisme guru di MI Muhammadiyah Karanganyar. Kepemimpinan transformasional, yang dicirikan oleh pengaruh idealis, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual, dipercaya dapat memberikan dampak positif dalam lingkungan pendidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif dan studi kasus. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah di MI Muhammadiyah Karanganyar memiliki ciri-ciri pemimpin transformasional, seperti menjadi teladan, memotivasi guru, mendorong inovasi, dan memberikan perhatian personal. Penerapan gaya kepemimpinan ini telah meningkatkan profesionalisme guru melalui program pelatihan, evaluasi kinerja, kolaborasi tim, dan umpan balik konstruktif. Kesimpulannya, kepemimpinan transformasional berperan penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan profesionalisme guru dan peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional, profesionalisme guru, pendidikan

ABSTRACT

This study aims to analyze the application of transformational leadership styles in efforts to enhance teacher professionalism at MI Muhammadiyah Karanganyar. Transformational leadership, characterized by idealistic influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individual consideration, is believed to positively impact the educational environment. This research uses a qualitative approach with descriptive and case study designs. Data were collected through observation, in-depth interviews, and documentation. The results show that the principal at MI Muhammadiyah Karanganyar possesses characteristics of a transformational leader, such as being a role model, motivating teachers,

encouraging innovation, and providing personal attention. The implementation of this leadership style has increased teacher professionalism through training programs, performance evaluations, team collaboration, and constructive feedback. In conclusion, transformational leadership plays a significant role in creating an environment that supports the development of teacher professionalism and the overall improvement of educational quality.

Keywords: transformational leadership, teacher professionalism, education

A. Pendahuluan

Dunia pendidikan terus berkembang, saat ini guru tidak hanya berfungsi sebagai pengajar tetapi juga sebagai pembelajar yang selalu berupaya meningkatkan profesionalisme mereka. Salah satu pendekatan yang efektif untuk mendorong peningkatan profesionalisme guru adalah gaya kepemimpinan transformasional, yang menekankan pada perubahan positif, pemberdayaan, dan pengembangan individu dalam organisasi. Kepemimpinan transformasional, yang diperkenalkan oleh James MacGregor Burns pada tahun 1978 dan kemudian dikembangkan oleh Bernard Bass, berfokus pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi anggotanya untuk mencapai lebih dari yang mereka anggap mungkin (Bass, 1985). Pemimpin transformasional menggunakan karisma, inspirasi, stimulasi

intelektual, dan perhatian individual untuk mempengaruhi dan mengembangkan pengikutnya. Dalam konteks pendidikan, penerapan gaya kepemimpinan ini dapat berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja dan profesionalisme guru.

Peningkatan profesionalisme guru melalui kepemimpinan transformasional melibatkan beberapa aspek penting. Pertama, pemimpin harus mampu menciptakan visi yang jelas dan menginspirasi yang dapat memotivasi guru untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih tinggi. Kedua, pemimpin harus menyediakan dukungan dan sumber daya yang diperlukan untuk pengembangan profesional guru, termasuk pelatihan, pembinaan, dan kesempatan pengembangan karier. Ketiga, pemimpin harus mendorong inovasi dan kreativitas dalam metode pengajaran, sehingga guru merasa terdorong untuk terus meningkatkan

kompetensinya (Permatasari et al, 2023) Selain itu, perhatian individual yang diberikan oleh pemimpin transformasional dapat membantu guru mengatasi tantangan personal dan profesional yang mereka hadapi. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung dan kolaboratif, pemimpin dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen guru terhadap tugas mereka. Hal ini pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa (Jayadiah, Suhardi, & Rubini, 2024).

Pemimpin dikatakan transformasional apabila dapat mengubah situasi, mengubah apa yang biasa dilakukan, bicara tentang tujuan yang luhur, memiliki acuan nilai kebebasan, keadilan dan kesamaan. Menurut Robbin & Judge (2013) pemimpin transformasional dapat menginspirasi para pengikutnya untuk menghasilkan performa yang luar biasa demi tercapainya tujuan organisasi. Menurut Bass (Kailola, 2016), pemimpin yang memiliki visi ke depan dan mampu mentransformasi perubahan-perubahan yang ada ke dalam organisasi adalah pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan

transformasional. Pemimpin transformasional adalah mereka yang mendorong perubahan dengan memotivasi dan menginspirasi bawahannya untuk lebih kreatif dan inovatif. Bass (Senny, Wijayaningsih & Kurniawan, 2018) memaparkan karakteristik pemimpin transformasional sebagai berikut: (a) Menciptakan visi dan kekuatan misi, (b) Menanamkan kebanggaan pada diri bawahan, (c) Memperoleh dan memberikan penghormatan, (d) Menumbuhkan kepercayaan di antara bawahan, (e) Mengkomunikasikan harapan tertinggi, (f) Menggunakan simbol untuk menekankan usaha tinggi, (g) Mengeskpresikan tujuan penting dalam cara yang sederhana (h) Menumbuhkan dan meningkatkan kecerdasan, rasionalitas dan pemecahan masalah secara hati-hati pada bawahan, (i) Memberikan perhatian secara personal, (j) Membimbing dan melayani tiap bawahan secara individual, (k) Melatih dan memberikan saran-saran, (l) Menggunakan dialog dan diskusi untuk mengembangkan potensi dan kinerja bawahan.

Kepala sekolah sebagai pemimpin transformasional memiliki karakter yang demokratis, aspiratif,

membangun budaya partisipatif terhadap semua warga sekolah. Perilaku dan tindakan kepala sekolah selayaknya menjadi teladan bagi guru-guru dan peserta didik (Abbas, D., & Tan, C., 2020). Pemimpin yang berorientasi pada perubahan bersifat proaktif dalam berkomunikasi dengan bawahannya. Ketika terjadi perbedaan pendapat atau kebuntuan dalam mencari solusi, kepala sekolah harus mampu menciptakan wadah dialog. Sebagai pemimpin transformasional, pemimpin sekolah harus mampu mengenali kebutuhan guru dan siswa. Pemimpin sekolah dengan gaya kepemimpinan transformasional mampu memberdayakan guru dengan mendengarkan dan memperhatikan pendapatnya. Pemimpin sekolah dengan gaya kepemimpinan transformasional mencerminkan dirinya sebagai pembelajar yang selalu mau mempelajari hal-hal baru, selalu terbuka terhadap perubahan, dan mampu beradaptasi dengan perkembangan saat ini. Melalui pembelajaran berkelanjutan, pemimpin sekolah transformasional dapat mengatasi kompleksitas, ambiguitas, dan ketidakpastian serta menjadi pemimpin visioner.

Pemimpin sekolah yang transformasional harus memiliki daya saing yang tinggi untuk mengubah dan meningkatkan proses pembelajaran di sekolahnya. Pemimpin sekolah yang transformasional diharapkan dapat menjadikan sekolah yang dipimpinnya menjadi lebih baik dan sukses.

Dalam era yang semakin kompleks dan dinamis ini, penerapan gaya kepemimpinan transformasional menjadi semakin relevan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana gaya kepemimpinan transformasional dapat diterapkan dalam konteks pendidikan untuk meningkatkan profesionalisme guru. Dengan memahami dan mengimplementasikan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional, diharapkan para pemimpin pendidikan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan profesional guru dan, pada gilirannya, meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif dan studi kasus. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman mendalam mengenai peran dan penerapan gaya kepemimpinan transformasional dalam upaya peningkatan profesionalisme guru di MI Muhammadiyah Karanganyar. Desain studi kasus digunakan untuk mengeksplorasi fenomena secara rinci dalam konteks nyata.

Penelitian ini dilaksanakan di MI Muhammadiyah Karanganyar, sebuah madrasah ibtidaiyah yang berlokasi di Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah. Lokasi ini dipilih karena memiliki dinamika kepemimpinan yang relevan dengan topik penelitian serta kesediaan pihak sekolah untuk bekerja sama dalam penelitian ini. Subjek penelitian ini adalah kepala sekolah dan beberapa guru di MI Muhammadiyah Karanganyar. Pemilihan subjek dilakukan secara purposive sampling, yaitu berdasarkan pertimbangan bahwa mereka memiliki pengetahuan dan pengalaman yang relevan dengan gaya kepemimpinan

transformasional serta upaya peningkatan profesionalisme guru.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui beberapa teknik, yaitu: 1) Observasi. Peneliti melakukan observasi langsung di MI Muhammadiyah Karanganyar untuk memahami konteks dan dinamika kepemimpinan di sekolah tersebut. Observasi dilakukan terhadap interaksi antara kepala sekolah dengan guru, serta pelaksanaan kegiatan peningkatan profesionalisme guru. 2) Wawancara Mendalam. Peneliti melakukan wawancara mendalam dengan kepala sekolah dan beberapa guru, untuk mendapatkan informasi mengenai penerapan gaya kepemimpinan transformasional dan upaya peningkatan profesionalisme guru. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur untuk memungkinkan eksplorasi lebih mendalam. 3) Dokumentasi. Peneliti mengumpulkan dokumen-dokumen terkait, seperti kebijakan sekolah, laporan kegiatan, dan program peningkatan profesionalisme guru. Dokumentasi ini digunakan untuk memperkaya data yang diperoleh dari observasi dan wawancara.

Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan reduksi data, display data, penarikan kesimpulan dan verifikasi. Untuk memastikan keabsahan data, peneliti menggunakan teknik triangulasi, yaitu membandingkan data dari berbagai sumber dan teknik pengumpulan data (observasi, wawancara, dan dokumentasi). Selain itu, peneliti juga melakukan member checking dengan memberikan hasil sementara kepada subjek penelitian untuk memastikan kesesuaian interpretasi data. Dengan metode penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran yang mendalam dan komprehensif mengenai penerapan gaya kepemimpinan transformasional dalam upaya peningkatan profesionalisme guru di MI Muhammadiyah Karanganyar.

C. Hasil Penelitian

Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Upaya Peningkatan Profesional Guru

Hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa Kepala Sekolah MI Muhammadiyah Karanganyar memiliki beberapa ciri yang menandakan pemimpin yang

transformational. Pertama, *Idealized influence*. Kepala Sekolah mampu menjadi teladan yang baik bagi warga sekolahnya karena Kepala Sekolah selalu datang ke sekolah tepat waktu, sehingga memberikan contoh langsung pada guru dan peserta didik. Kepala Sekolah juga menumbuhkan kebanggaan kepada peserta didik dan guru karena semangat dan kegigihan Kepala Sekolah memberi contoh dan menyadarkan langsung warga sekolah bahwa disiplin waktu sangatlah penting. Kedua, *Inspirational motivation*. Kepala Sekolah Sekolah mampu membangkitkan semangat warga sekolah melalui ceramah pagi. Kepala Sekolah memberi perhatian kepada guru seperti nasihat secara langsung. Kepala Sekolah selalu berpartisipasi dalam setiap acara yang ada di sekolah, jika Kepala Sekolah berhalangan hadir saat acara Kepala Sekolah selalu memantau melalui *group whatsapp*. Keempat Kepala Sekolah memberi kepercayaan kepada guru dalam melaksanakan tugas sekolah maupun dinas. Ketiga, *Intellectual stimulation*. Kepala Sekolah memberikan kepercayaan kepada guru dalam

melaksanakan tugas dari dinas maupun sekolah. Kedua Kepala Sekolah memberi penghargaan diri kepada guru yang melakukan inovasi dan kreatifitas dalam pembelajaran. Kepala Sekolah memberi kesempatan kepada guru yang melakukan kesalahan untuk menyelesaikan sendiri, namun bila dirasa masalah yang terjadi tidak dapat diselesaikan Kepala Sekolah akan menindak lanjuti melalui musyawarah/rapat. Keempat, *Individualized consideration*. Kepala Sekolah terkadang melaksanakan supervisi kunjungan kelas, kemudian dari supervisi tersebut Kepala Sekolah menindak lanjutinya. Kepala Sekolah menanyakan bahan ajar guru saat supervisi hal ini dilakukan untuk melihat kemampuan guru dalam menyiapkan bahan ajarnya jika dirasa ada kendala Kepala Sekolah segera menindak lanjutinya. Kepala Sekolah juga mengikutsertakan guru dalam pelatihan, seminar maupun tugas dari dinas secara bergantian, hal ini diharapkan dapat memberi pengalaman bagi guru.

Guru-guru di MI Muhammadiyah Karanganyar menunjukkan peningkatan profesionalisme melalui berbagai

program dan kegiatan yang difasilitasi oleh kepala sekolah. Berikut adalah beberapa upaya yang dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme guru: 1) Pelatihan dan Pengembangan. Sekolah rutin mengadakan pelatihan dan workshop untuk meningkatkan keterampilan mengajar dan pengetahuan guru. Pelatihan ini meliputi penggunaan teknologi dalam pembelajaran, metode pengajaran aktif, dan manajemen kelas. 2) Evaluasi dan Umpan Balik. Kepala sekolah melakukan evaluasi kinerja guru secara berkala dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Evaluasi ini mencakup observasi kelas, penilaian hasil belajar siswa, dan diskusi reflektif dengan guru. 3) Kolaborasi dan Tim Kerja. Kepala sekolah mendorong kolaborasi antar guru melalui pembentukan tim kerja dan kelompok belajar. Guru-guru bekerja sama dalam merencanakan pembelajaran, mengembangkan materi ajar, dan berbagi pengalaman serta praktik terbaik.

Kepemimpinan transformasional akan memberikan pengaruh positif pada hubungan antara kepala sekolah dan warga sekolah, dengan konsep

kepemimpinan transformasional warga sekolah akan merasa kagum, bangga, loyal dan hormat kepada kepala sekolah serta termotivasi untuk mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang melebihi target. Kepala Sekolah merupakan sosok ideal yang dapat dijadikan sebagai panutan bagi guru dan karyawannya, dipercaya, dihormati dan mampu mengambil keputusan yang terbaik untuk kepentingan sekolah. Kepemimpinan transformasional *Idealized influence* kepala sekolah memiliki beberapa ciri yang pertama Kepala Sekolah mampu menjadi teladan yang baik bagi warga sekolahnya karena Kepala Sekolah selalu datang ke sekolah tepat waktu, sehingga memberikan contoh langsung pada guru dan peserta didik. Kedua Kepala Sekolah menumbuhkan kebanggaan kepada peserta didik dan guru karena semangat dan kegigihan Kepala Sekolah memberi contoh dan menyadarkan langsung warga sekolah bahwa disiplin waktu sangatlah penting.

Temuan peneliti dilapangan sesuai dengan pendapat Bass dan Aviola (dalam Sahana, 2018) *idealiced influence*, yang dijelaskan sebagai perilaku yang menghasilkan

rasa hormat (*respect*) dan rasa percaya diri (*trust*) dari orang yang dipimpinya. *Idealiced influence* mengandung makna saling berbagi resiko melalui pertimbangan kebutuhan para guru di atas kebutuhan pribadi dan perilaku moral secara etis. Begitu pula dengan pendapat Felfe dan Schyns (dalam Indarti, 2017) *idialized influence* mengacu pada perilaku pimpinan yang dapat diteladani oleh bawahan. Pimpinan diakui sebagai model peranan, pimpinan menunjukkan nilai-nilai, pelayanan dan produk ideal, mendemonstrasikan komitmen dengan standar moral yang tinggi, serta memiliki pengaruh terhadap bawahan. Anwar, Mahmudah & Widara (2024) menyatakan bahwa ciri kepemimpinan transformasional *idialized influence*, meliputi; (1) menunjukkan keyakinan diri yang kuat; (2) menghadirkan diri disaat-saat sulit; (3) menunjukkan nilai yang penting; (4) menunjukan kebanggaan; (5) meyakini visi, membanggakan keutamaan visi itu, dan secara pribadi bertanggung jawab penuh pada tindakan; (6) menunjukkan sense of purpose; dan (7) meneladani ketekunan alam semesta. Teori tersebut dipaparkan

sangat rinci namun dari temuan penelitian yang peneliti temukan sedikit banyak sudah mencangkup ke tujuh ciri yang telah dijelaskan. Sehingga dapat disimpulkan temuan penelitian yang peneliti temukan sesuai dengan beberapa pendapat ahli tersebut. Karena inti dari *idialized influence* kepala sekolah harus dapat menjadi model peranan bagi guru dalam bertindak jujur, dapat memberikan contoh yang baik dalam melaksanakan tugas, lebih mementingkan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi, serta mendapatkan kepercayaan dan pengakuan dari bawahan. Dengan demikian kepala sekolah akan memiliki pengaruh yang kuat terhadap anggota serta bisa menggerakkan semua anggota, baik guru atau staf sekolah lainnya, kearah tercapainya tujuan organisasi sekolah.

Kepala Sekolah dapat memotivasi seluruh guru dan karyawannya untuk memiliki komitmen terhadap visi organisasi dan mendukung semangat tiam dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan di sekolah. Kepemimpinan transformasional *Inspirational motivation* Kepala

Sekolah memiliki beberapa ciri yang pertama Kepala Sekolah mampu membangkitkan semangat warga sekolah melalui ceramah pagi. Kedua Kepala Sekolah memberi perhatian kepada guru seperti nasihat secara langsung. Ketiga Kepala Sekolah selalu berpartisipasi dalam setiap acara yang ada di sekolah jika Kepala Sekolah berhalangan hadir saat acara Kepala Sekolah selalu memantau melalui *group whatsapp*. Keempat Kepala Sekolah memberi kepercayaan kepada guru dalam melaksanakan tugas sekolah maupun dinas. Penemuan tersebut sesuai dengan pendapat Bass dan Aviola (dalam Rofiq, 2019) *inspirational motivation*, tercermin dalam perilaku yang senantiasa menyediakan tantangan bagi pekerjaan yang dilakukan guru dan memerhatikan makna pekerjaan bagi guru. Pemimpin menunjukkan atau mendemonstrasikan komitmen terhadap sasaran organisasi melalui perilaku yang dapat diobservasi guru. Pemimpin adalah seorang motivator yang bersemangat untuk terus membangkitkan antusiasme dan optimism guru Dijelaskan pula secara rinci oleh Suryanto (dalam Rahayu, 2018) ciri kepemimpinan

transformasional *inspirational motivation* meliputi; (1) menginspirasi bawahan mencapai kemungkinan-kemungkinan yang tidak terbayangkan; (2) menyelaraskan tujuan individu dan organisasi; (3) memandang ancaman dan persoalan sebagai kesempatan untuk belajar dan berprestasi; (4) menggunakan kata-kata yang membangkitkan semangat; (5) menggunakan simbol-simbol; (6) menampilkan visi yang menggairahkan; (7) menantang bawahan dengan standar yang tinggi; (8) berbicara optimis dan antusias; (9) memberikan dukungan terhadap apa yang perlu dilakukan; (10) memberikan makna pada apa yang dilakukan; (11) menjadi role model bagi bawahan; (12) menciptakan budaya bawahan kesalahan yang terjadi dipandang sebagai pengalaman belajar; (13) menggunakan metafora, dan; (14) menjadi mentor. Ketiga belas tersebut sudah beberapa ciri yang mencangkup pada temuan peneliti sehingga dapat dikatakan bahwa kepala sekolah MI Muhammadiyah Karanganyar sudah memberikan motivasi tinggi kepada anggota sekolah, yakni dengan menerapkan nilai-nilai dan cita-cita yang tinggi

selain itu mengembangkan visi, misi dan tujuan organisasi sekolah, serta meningkatkan optimis warga sekolah dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi.

Kepala Sekolah dapat menumbuhkan kreativitas dan inovasi di kalangan guru dengan mengembangkan pemikiran kritis dan pemecahan masalah untuk menjadikan sekolah ke arah yang lebih baik. Kepemimpinan transformasional *Intellectual stimulation* Kepala Sekolah memiliki beberapa ciri yang pertama kepala sekolah memberikan kepercayaan kepada guru dalam melaksanakan tugas dari dinas maupun sekolah. Kedua kepala sekolah memberi penghargaan diri kepada guru yang melakukan inovasi dan kreatifitas dalam pembelajaran. Ketiga kepala sekolah memberi kesempatan kepada guru yang melakukan kesalahan untuk menyelesaikan sendiri, namun bila dirasa masalah yang terjadi tidak dapat diselesaikan kepala sekolah akan menindak lanjuti melalui musyawarah/rapat. Temuan tersebut sesuai dengan Bass dan Aviola (dalam Wiratmoko, Murniati & Abdullah, 2022.) *intellectual stimulation*, yaitu pemimpin yang

mempraktikkan inovasi-inovasi. Sikap dan perilaku kepemimpinannya didasarkan pada ilmu pengetahuan yang berkembang dan secara intelektual ia mampu menerjemahkannya dalam bentuk kinerja yang produktif.

Sebagai intelektual, pemimpin senantiasa menggali ide-ide baru dan solusi yang kreatif dari para guru dan tidak lupa selalu mendorong guru mempelajari dan mempraktikkan pendekatan baru dalam melakukan pekerjaan. Menurut Bass dan Aviola (dalam Harsoyo, 2022) dikemukakan bahwa *intellectual stimulation* menunjukkan pada kemampuan pimpinan untuk menstimulasi bawahan agar lebih kreatif dalam berfikir dan memecahkan masalah. Begitu pula pendapat dalam Hoy dan Miskel (dalam Prayoga, A., Muharomah & Sutarti, 2019) *intellectual stimulation* berkaitan dengan masalah kreatifitas, pemimpin mampu menstimulasi anggota menjadi kreatif dan inovatif. Pemimpin selalu berusaha untuk mengembangkan program-program baru, serta mendorong anggota untuk kreatif mengembangkan program, prosedur, atau cara-cara baru yang lebih baik dalam melaksanakan tugas

atau memecahkan masalah. Pimpinan juga bersikap terbuka terhadap anggota dalam melaksanakan perubahan kearah yang lebih baik. Dari ketiga pendapat ahli tersebut sudah mencakup semua penemuan peneliti di lapangan sehingga temuan peneliti tersebut sudah sesuai dengan ketiga pendapat ahli namun dipaparan lebih rinci lagi dari pendapat Suryanto (dalam Rahayu, 2018) menyatakan bahwa ciri kepemimpinan *transformasional intellectual stimulation* meliputi; (1) mempertanyakan status quo; (2) mendorong pemanfaatan imajinasi; (3) mendorong penggunaan intuisi yang dipandu dengan logika; (4) mengajak melihat prespektif baru; (5) memakai simbol-simbol pendukung inovasi; (6) mempertanyakan asumsi lama; (7) mempertanyakan tradisi usang; dan (8) mempercayakan kepercayaan yang melekat pada organisasi.

Berdasarkan dari pendapat tersebut dapat dilihat bahwa *intellectual stimulation* menekankan pada stimulasi, sehingga kepala sekolah diharuskan mampu menstimulasi bawahan agar dapat mengekspresikan ide-idenya dalam

mencapai tujuan organisasi. Kepala sekolah mengenalkan metode atau cara- cara baru yang lebih baik dalam memecahkan masalah atau melaksanakan tugas sehari-hari. Tidak hanya itu saja kepala sekolah juga harus memberikan dorongan kepada bawahan, untuk mengembangkan program atau metode baru dalam melaksanakan tugas.

Kepala Sekolah dapat bertindak sebagai pelatih dan penasihat bagi guru. Kepemimpinan transformasional *Individualized consideration*, Kepala Sekolah MI Muhammadiyah Karanganyar memiliki beberapa ciri yang pertama kepala sekolah melakukan supervisi kunjungan kelas kemudian dari supervisi tersebut kepala sekolah menindak lanjutinya. Kedua kepala sekolah menanyakan bahan ajar guru saat supervisi hal ini dilakukan untuk melihat kemampuan guru dalam menyiapkan bahan ajarnya jika dirasa ada kendala kepala sekolah segera menindak lanjutinya. Ketiga kepala sekolah mengikutsertakan guru dalam pelatihan, seminar maupun tugas dari dinas secara bergantian, hal ini diharapkan dapat memberi pengalaman bagi guru. Temuan

peneliti tersebut sesuai dengan Suryanto (dalam Wardani, 2022) ciri kepemimpinan transformasional *individualized consideration* meliputi; (1) merenung, memikirkan, dan mengidentifikasi kebutuhan individual; (2) mengidentifikasi kemampuan bawahan; (3) memberi kesempatan belajar; (4) mendelegasikan wewenang; (5) melatih dan memberikan umpan balik pengembangan diri; (6) mendengarkan dengan perhatian penuh; dan (7) memberdayakan bawahan. Menurut Bass dan Aviola (dalam Rahayu, 2018) *individualized consideration*, pemimpin merefleksikan dirinya sebagai seorang yang penuh perhatian dalam mendengarkan dan menindaklanjuti keluhan, ide, harapan-harapan, dan segala masukan yang diberikan guru.

Menurut Beach dan Reinhartz (dalam Shahbana et al., 2019), *individualized consideration* dapat ditunjukkan melalui pemberian dukungan, perhatian, dorongan, dan sumber daya yang diperlukan, sehingga anggota dapat melakukan yang terbaik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa temuan peneliti sejalan dengan beberapa

pendapat ahli. Namun, dalam pendapat Suryanto yang dijelaskan secara rinci, peneliti tidak mencari semua karakteristik yang dijabarkan. Peneliti hanya melihat kebiasaan kepala sekolah melalui observasi, pendapat dari berbagai pihak melalui wawancara, dan dokumentasi. Meskipun demikian, peneliti berpendapat bahwa temuan tersebut sudah mencakup inti dari *individualized consideration*, karena ciri kepemimpinan transformasional *individualized consideration* mengacu pada perilaku pemimpin yang memberikan pertimbangan dan perhatian secara individual kepada anggota.

D. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh Kepala Sekolah MI Muhammadiyah Karanganyar memiliki dampak positif signifikan dalam peningkatan profesionalisme guru. Kepemimpinan transformasional yang mengandalkan pengaruh idealis, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual telah terbukti efektif dalam menciptakan lingkungan yang

mendukung dan memotivasi guru untuk berkembang secara profesional. Beberapa ciri utama yang menandakan kepemimpinan transformasional di MI Muhammadiyah Karanganyar adalah: 1) Pengaruh Idealis (*Idealized Influence*) Kepala sekolah menjadi teladan yang baik, disiplin, dan menumbuhkan rasa bangga serta hormat di kalangan guru dan siswa. 2) Motivasi Inspiratif (*Inspirational Motivation*) Kepala sekolah mampu membangkitkan semangat dan motivasi melalui ceramah, partisipasi aktif dalam kegiatan sekolah, dan memberikan kepercayaan serta dukungan kepada guru. 3) Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*) Kepala sekolah mendorong inovasi dan kreativitas dengan memberikan kepercayaan kepada guru dalam tugas-tugas mereka, serta menghargai inisiatif dan solusi kreatif. 4) Perhatian Individual (*Individualized Consideration*) Kepala sekolah memberikan perhatian personal melalui supervisi, pelatihan, dan kesempatan pengembangan diri bagi guru.

Implementasi kepemimpinan transformasional di MI Muhammadiyah Karanganyar telah

meningkatkan profesionalisme guru melalui berbagai program pelatihan, evaluasi kinerja, kolaborasi tim, dan umpan balik konstruktif. Kepemimpinan yang demikian tidak hanya meningkatkan kinerja guru tetapi juga menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pengembangan profesionalisme berkelanjutan. Dengan demikian, penelitian ini menggarisbawahi pentingnya gaya kepemimpinan transformasional dalam konteks pendidikan, khususnya dalam upaya peningkatan profesionalisme guru. Kepala sekolah yang mengadopsi prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional dapat membantu menciptakan budaya sekolah yang mendukung perkembangan profesional dan kualitas pendidikan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, D., & Tan, C. (2020). Transformational Islamic Leadership: A Case Study From Singapore. In *Global Perspectives on Teaching and Learning Paths in Islamic Education* (pp. 76-91). *IGI Global*.
- Anwar, W. F., Mahmudah, S., & Widara, Y. (2024). Model Supervisi Transformasional untuk Mendorong Inovasi Pendidikan di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Al Ikhlas Kabupaten Cirebon. *Invention: Journal Research and Education Studies*, 13-26.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. Free Press. <https://books.google.co.id/books?id=NCd-QgAACAAJ>
- Harsoyo, R. (2022). Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 247-262.
- Indarti, L. (2017). Dimensi-dimensi Kepemimpinan Transformatif Pendidikan Islam. *Ta'allum: Jurnal Pendidikan Islam*, 5(1), 21-36.
- Jayadih, M., Suhardi, H. E., & Rubini, B. (2024). Strategi & Peningkatan Kualitas Layanan Guru: Transformasi Melalui Kepemimpinan, Teknologi, dan Kreativitas

- Entrepreneurship. *Jakad Media Publishing*.
- Kailola, L. G. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja, Self Learning dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kota Depok, Jawa Barat. *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 9(2), 61-70.
- Permatasari, F., Lestari, N. A., Christie, C. D. Y., & Suhaimi, I. (2023). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu kinerja guru: studi meta analisis. *Indonesian Journal of Humanities and Social Sciences*, 4(3), 923-944.
- Prayoga, A., Muharomah, R., & Sutarti, S. (2019). Implementasi Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah Aliyah Ma'Arif Cilageni Kadungora. *Attaqwa: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, 15(1), 33-44.
- Rahayu, R. S. (2018). Implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dasar negeri. *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 2(3), 192-201.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). *Prentice Hall*.
- Rofiq, C. (2019). Kepemimpinan transformasional dalam lembaga pendidikan madrasah. *Jurnal Penelitian Agama*, 20(2), 203-226.
- Sahana, N. (2018). Teori Transformasional Kepemimpinan Pendidikan Islam. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 12(1), 77-87.
- 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.
- Shahbana, E. B., Farizqi, F. K., Anou, M., & Sumarsono, R. B. (2019). KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM ORGANISASI PENDIDIKAN. *Revitalisasi Manajemen Pendidikan Anak*

*Usia Dini (PAUD) di Era
Revolusi Industri 4.0.*

Wardani, L. K. (2022). *Meningkatkan
Mutu Sekolah Dengan Gaya
Kepemimpinan
Transformasional.* Penerbit
NEM.

Wiratmoko, D., Murniati, N. A. N., &
Abdullah, G. (2022).
Kepemimpinan
Transformasional Kepala
Sekolah Dalam Meningkatkan
Mutu di Sekolah Dasar. *Jurnal
Prakarsa Paedagogia*, 5(1).