

BAB II
KAJIAN PUSTAKA
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU SEKOLAH DASAR

A. Landasan Teoritis

1. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

a. Evolusi Konsep Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu paradigma kepemimpinan modern yang menekankan pada proses perubahan nilai, sikap, dan komitmen pengikut melalui interaksi yang bersifat inspiratif dan transformatif. Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh James MacGregor Burns dalam karyanya *Leadership* pada tahun 1978. Burns membedakan kepemimpinan menjadi dua tipe utama, yaitu kepemimpinan transaksional dan transformasional. Ia menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan proses di mana pemimpin dan pengikut saling meningkatkan motivasi dan moralitas menuju tingkat yang lebih tinggi (Burns, 1978:20).

Bernard M. Bass kemudian mengembangkan konsep tersebut secara lebih operasional dan empiris. Berbeda dengan Burns yang memandang kepemimpinan transformasional dan transaksional sebagai dua pendekatan yang relatif terpisah, Bass (1985) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang mendalam karena mampu menggerakkan aspek emosional, intelektual, dan moral pengikut.

Bass dan Riggio (2006:11–12) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan bentuk kepemimpinan yang mampu menstimulasi dan menginspirasi pengikut untuk mencapai hasil yang melampaui harapan awal, sekaligus mengembangkan kapasitas mereka melalui proses pemberdayaan, pembentukan visi bersama, serta

penguatan komitmen terhadap tujuan organisasi. Selanjutnya, Bass dan Riggio (2006:14–15) mengemukakan empat dimensi utama kepemimpinan transformasional yang dikenal sebagai *The Four I's*: *Idealized Influence (II)*, *Inspirational Motivation (IM)*, *Intellectual Stimulation (IS)*, and *Individualized Consideration (IC)*, atau disebut idealisasi pengaruh, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Keempat dimensi tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga pada pembentukan nilai, sikap, dan perilaku pengikut secara berkelanjutan.

Dalam konteks pendidikan, model ini relevan karena sekolah merupakan organisasi yang berorientasi pada pengembangan manusia yang sangat dipengaruhi oleh interaksi sosial, budaya kerja, dan kepemimpinan moral. Komara dan Mulyanto (2023:1) menyatakan bahwa organisasi merupakan wadah kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu, sehingga diperlukan kepemimpinan yang mampu mengarahkan dan mengelola perilaku anggota organisasi secara efektif.

b. Dimensi Kepemimpinan Transformasional

1) Idealisasi Pengaruh

Idealisasi pengaruh merupakan dimensi yang menekankan pada integritas, keteladanan, dan konsistensi nilai yang ditunjukkan oleh pemimpin. Kepala sekolah yang menerapkan dimensi ini bertindak sebagai figur yang dihormati dan dipercaya karena adanya kesesuaian antara visi, perkataan, dan tindakan nyata. Bass dan Riggio (2006:14) menjelaskan bahwa pemimpin transformasional dalam dimensi idealisasi berperan sebagai panutan yang mampu menumbuhkan rasa hormat dan kepercayaan pengikut. Kepercayaan tersebut terbentuk melalui integritas, konsistensi, dan komitmen moral pemimpin dalam menjalankan perannya.

Dalam lingkungan sekolah, idealisasi pengaruh berkontribusi terhadap terbentuknya budaya disiplin, etika profesional, serta

komitmen kolektif terhadap mutu pembelajaran. Keteladanan moral kepala sekolah menjadi fondasi psikologis yang mempengaruhi loyalitas dan keterlibatan guru dalam mencapai tujuan pendidikan.

2) Motivasi Inspiratif

Motivasi inspiratif merujuk pada kemampuan pemimpin dalam mengomunikasikan visi yang jelas, optimis, dan bermakna sehingga mampu membangkitkan semangat kerja pengikut. Pemimpin transformasional tidak hanya menjelaskan apa yang harus dilakukan, tetapi juga menanamkan makna di balik setiap tujuan organisasi. Bass dan Riggio (2006:14) menyatakan bahwa melalui motivasi inspiratif, pemimpin mampu menumbuhkan antusiasme, optimisme, dan komitmen kolektif terhadap visi bersama. Dimensi ini ditandai dengan komunikasi yang persuasif, penggunaan narasi yang memotivasi, serta kemampuan membangun harapan positif di tengah tantangan.

Dalam konteks sekolah, motivasi inspiratif tercermin dalam cara kepala sekolah mendorong guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, menghadapi perubahan kurikulum secara adaptif, serta bekerja secara kolaboratif demi kemajuan peserta didik. Dimensi ini berperan penting dalam membangun motivasi intrinsik guru yang berkelanjutan.

3) Stimulasi Intelektual

Stimulasi intelektual merupakan dimensi yang mendorong pengikut untuk berpikir kritis, kreatif, dan reflektif. Kepala sekolah yang menerapkan dimensi ini tidak membatasi guru pada pola kerja konvensional, tetapi memberikan ruang untuk inovasi dan eksplorasi gagasan baru. Bass dan Riggio (2006:15) menjelaskan bahwa pemimpin transformasional dalam dimensi ini mendorong pengikut untuk menantang asumsi lama serta melihat permasalahan dari perspektif yang berbeda.

Dalam praktik pendidikan, stimulasi intelektual berkaitan dengan dukungan terhadap pengembangan profesional guru, fasilitasi diskusi reflektif, serta dorongan untuk mengembangkan strategi pembelajaran inovatif. Dimensi ini berkontribusi langsung terhadap peningkatan kompetensi pedagogik dan profesional guru.

4) Pertimbangan Individual

Pertimbangan individual menekankan pada perhatian personal pemimpin terhadap kebutuhan, potensi, dan tantangan unik setiap pengikut. Kepala sekolah yang menerapkan dimensi ini berperan sebagai pembimbing dan pendengar aktif yang memahami bahwa setiap guru memiliki karakteristik dan kebutuhan pengembangan yang berbeda. Bass dan Riggio (2006:15) menjelaskan bahwa dalam dimensi pertimbangan individual, pemimpin transformasional memberikan perhatian terhadap kebutuhan setiap individu serta bertindak sebagai coach atau mentor untuk mengembangkan potensi pengikut secara optimal.

Dalam konteks sekolah, pertimbangan individual terwujud dalam pemberian umpan balik konstruktif, pendampingan profesional, serta dukungan terhadap pengembangan karier guru. Perhatian personal ini memperkuat motivasi intrinsik dan rasa memiliki terhadap sekolah.

Keempat dimensi kepemimpinan transformasional yang meliputi idealisasi, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak hanya berfokus pada aspek struktural, tetapi juga pada perubahan sikap, nilai, dan perilaku pengikut. Temuan ini diperkuat oleh penelitian terbaru yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja guru, komitmen, serta budaya kerja yang positif melalui penerapan dimensi-dimensi tersebut (Nguyen et al., 2021:214). Dengan demikian, penerapan kepemimpinan

transformasional menjadi faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja guru di lingkungan sekolah dasar.

2. Kinerja Guru

a. Konsep Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan salah satu indikator utama keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Secara umum, kinerja diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja yang ditunjukkan melalui pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dalam konteks pendidikan, kinerja guru berkaitan dengan kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran secara efektif dan profesional.

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Definisi ini menegaskan bahwa kinerja tidak hanya diukur dari hasil akhir, tetapi juga dari proses pelaksanaan tugas yang sesuai dengan standar dan prosedur yang berlaku.

Dalam perspektif pendidikan, kinerja guru mencerminkan kualitas pelaksanaan fungsi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang terintegrasi dalam praktik pembelajaran. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menegaskan bahwa guru merupakan tenaga profesional yang memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Dengan demikian, kinerja guru tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga mencerminkan kualitas interaksi pedagogis dan tanggung jawab moral terhadap perkembangan peserta didik.

Secara konseptual, kinerja guru dalam penelitian ini dipahami sebagai tingkat efektivitas guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya yang tercermin melalui kualitas perencanaan

pembelajaran, pelaksanaan proses belajar mengajar, evaluasi pembelajaran, serta komitmen terhadap pengembangan diri secara berkelanjutan

b. Dimensi dan Indikator Kinerja Guru

Kinerja guru tidak dapat dilepaskan dari kompetensi profesional yang melekat pada profesinya. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017 tentang Standar Nasional Pendidikan serta Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru menetapkan empat kompetensi utama guru, yaitu kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian.

Keempat kompetensi tersebut menjadi landasan dalam memahami dimensi kinerja guru sebagai berikut:

1) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik berkaitan dengan kemampuan guru dalam memahami karakteristik peserta didik, merancang pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang efektif, serta melakukan evaluasi dan refleksi. Kompetensi ini mencerminkan kemampuan guru dalam mengelola proses belajar secara sistematis dan bermakna.

Mulyasa menyatakan bahwa kompetensi pedagogik mencakup kemampuan merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara efektif (Mulyasa, 2013:75). Dalam konteks kinerja, kompetensi ini terlihat pada kualitas perangkat ajar, strategi pembelajaran, serta kemampuan guru menciptakan suasana belajar yang kondusif.

2) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional mengacu pada penguasaan materi pelajaran secara mendalam serta kemampuan mengembangkan diri sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Guru yang memiliki kompetensi profesional tinggi mampu menyajikan materi

secara akurat, kontekstual, dan relevan dengan kebutuhan peserta didik.

Menurut Sanjaya, profesionalisme guru tercermin dalam penguasaan substansi materi dan kemampuan mengintegrasikannya dalam praktik pembelajaran (Sanjaya, 2016:54). Dalam konteks kinerja, kompetensi ini terlihat dari kesiapan guru dalam mengembangkan inovasi pembelajaran dan mengikuti kegiatan pengembangan profesional berkelanjutan.

3) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian berkaitan dengan integritas moral, kedewasaan, stabilitas emosi, serta keteladanan dalam bersikap. Guru sebagai figur pendidikan dituntut memiliki karakter yang mencerminkan nilai-nilai etika dan tanggung jawab sosial.

Kompetensi ini berperan dalam membangun hubungan yang positif antara guru dan peserta didik serta menciptakan iklim pembelajaran yang harmonis. Dalam perspektif kinerja, kompetensi kepribadian terlihat dari konsistensi sikap, kedisiplinan, serta komitmen terhadap tugas profesional.

4) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan guru berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan peserta didik, sesama guru, orang tua, serta masyarakat. Kompetensi ini penting dalam membangun kolaborasi dan budaya kerja yang produktif di lingkungan sekolah.

Dalam konteks kinerja, kompetensi sosial tercermin dalam partisipasi guru dalam kegiatan sekolah, kemampuan bekerja sama dalam tim, serta kontribusi terhadap pengembangan budaya organisasi sekolah.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi individual, tetapi juga oleh faktor lingkungan organisasi dan kepemimpinan.

Robbins dan Judge menyatakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan kesempatan (Robbins & Judge, 2017:145). Dalam konteks sekolah, kesempatan dan dukungan organisasi sangat dipengaruhi oleh pola kepemimpinan kepala sekolah.

Kepemimpinan yang inspiratif dan suportif dapat meningkatkan motivasi kerja, rasa percaya diri, dan komitmen guru terhadap tugas profesionalnya. Sebaliknya, kepemimpinan yang bersifat administratif dan kurang partisipatif dapat menghambat inovasi serta menurunkan semangat kerja guru.

Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor kontekstual yang memiliki kontribusi signifikan terhadap pembentukan dan peningkatan kinerja guru.

d. Kinerja Guru dalam Perspektif Kepemimpinan Transformasional

Secara teoretis, terdapat hubungan konseptual antara kepemimpinan transformasional dan kinerja guru. Bass dan Riggio menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan motivasi, komitmen, dan kinerja pengikut melebihi ekspektasi awal melalui pengaruh nilai, inspirasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individual (Bass & Riggio, 2022:6). Dalam konteks sekolah, hubungan ini dapat dipahami melalui kontribusi masing-masing dimensi kepemimpinan terhadap aspek profesional guru.

Dimensi idealisasi berperan dalam membangun kepercayaan dan komitmen moral guru. Ketika kepala sekolah menunjukkan integritas, konsistensi, dan keteladanan, guru terdorong untuk menampilkan disiplin dan tanggung jawab profesional yang lebih tinggi. Kepercayaan terhadap pemimpin menjadi fondasi bagi terciptanya budaya kerja yang berorientasi pada mutu.

Motivasi inspiratif meningkatkan motivasi intrinsik guru melalui komunikasi visi yang jelas dan bermakna. Pemimpin yang mampu membangkitkan optimisme dan semangat kolektif akan mendorong

guru untuk bekerja melampaui standar minimal serta berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran secara berkelanjutan.

Stimulasi intelektual memperkuat kapasitas pedagogik guru dengan mendorong refleksi kritis dan inovasi pembelajaran. Kepala sekolah yang membuka ruang dialog dan eksperimentasi akan meningkatkan kreativitas serta profesionalisme guru dalam mengelola proses belajar mengajar.

Sementara itu, pertimbangan individual meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas profesional melalui perhatian personal, bimbingan, dan umpan balik konstruktif. Hubungan interpersonal yang positif antara kepala sekolah dan guru memperkuat komitmen terhadap pengembangan diri dan organisasi sekolah.

Dengan demikian, kepemimpinan transformasional tidak hanya mempengaruhi aspek psikologis guru, tetapi juga berdampak pada kualitas perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, serta pengembangan profesional berkelanjutan. Hubungan konseptual inilah yang menjadi dasar penelitian mengenai implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

Temuan tersebut sejalan dengan hasil penelitian terbaru yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru melalui penguatan motivasi, komitmen, dan kepuasan kerja (Mardalena et al., 2024:83). Hal ini menegaskan bahwa kualitas kepemimpinan menjadi faktor penting dalam mengoptimalkan kinerja guru di lingkungan sekolah.

B. Landasan Enam Sistem Nilai

Dalam kajian administrasi pendidikan, kepemimpinan tidak hanya dipahami sebagai proses manajerial yang bersifat teknis, tetapi juga sebagai praktik sosial yang berlandaskan nilai. Komara dan Mulyanto (2023:3)

menegaskan bahwa perilaku dalam organisasi dipengaruhi oleh nilai yang menjadi dasar dalam pengambilan keputusan dan interaksi sosial. Temuan ini sejalan dengan penelitian Philip Hallinger yang menunjukkan bahwa kepemimpinan pendidikan yang efektif sangat dipengaruhi oleh nilai, visi, dan budaya organisasi yang dibangun oleh pemimpin sekolah (Hallinger et al., 2020:8). Oleh karena itu, kepemimpinan pendidikan memerlukan landasan nilai yang dapat membimbing perilaku pemimpin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Salah satu kerangka nilai yang relevan dalam kajian kepemimpinan pendidikan adalah Enam Sistem Nilai yang dikemukakan oleh Sanusi.

Pemikiran Sanusi menempatkan nilai sebagai dasar yang mengarahkan perilaku manusia dalam berbagai aspek kehidupan. Nilai berfungsi sebagai pedoman dalam berpikir, bersikap, dan bertindak, serta menjadi landasan dalam pengambilan keputusan yang bermakna (Sanusi, 2021:21). Nilai juga dipandang sebagai sesuatu yang fundamental karena menentukan arah tindakan manusia secara sadar dan bertanggung jawab (Sanusi, 2021:19).

Lebih lanjut, Sanusi (2021:35) mengemukakan bahwa sistem nilai kehidupan manusia terdiri atas enam komponen utama, yaitu nilai teologis, nilai etis, nilai estetis, nilai logis-rasional, nilai fisik-fisiologis, dan nilai teleologis. Keenam nilai tersebut saling berkaitan dan membentuk kerangka yang utuh dalam membimbing perilaku individu. Landasan enam sistem nilai yang dikemukakan oleh Sanusi tidak hanya memiliki relevansi dalam perspektif teoritis, tetapi juga memiliki keselarasan dengan nilai-nilai yang terkandung dalam ajaran Islam. Setiap komponen nilai tersebut dapat dipahami dan diperkuat melalui rujukan ayat-ayat Al-Qur'an yang menjadi pedoman dalam kehidupan manusia.

1. Nilai Teologis

Nilai teologis berkaitan dengan hubungan manusia dengan Tuhan sebagai landasan spiritual dalam kehidupan. Nilai ini menekankan keimanan, ketakwaan, serta kesadaran bahwa setiap tindakan memiliki dimensi pertanggungjawaban kepada Tuhan. Dalam konteks pendidikan,

nilai teologis tercermin dalam sikap religius, kejujuran, serta tanggung jawab moral guru dalam melaksanakan tugasnya.

Sanusi menjelaskan bahwa nilai teologis menjadi dasar dalam membentuk arah dan makna kehidupan manusia, karena seluruh tindakan pada hakikatnya tidak terlepas dari kesadaran spiritual (Sanusi, 2021:21).

Konsep ini sejalan dengan ajaran Al-Qur'an yang menegaskan tujuan penciptaan manusia:

Terjemahan Kementerian Agama Republik Indonesia (2022)

Dan Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka menyembah-Ku.

(Q.S. Adz-Dzariyat [51]: 56)

Ayat tersebut menunjukkan bahwa seluruh aktivitas manusia, termasuk dalam dunia pendidikan, harus berlandaskan nilai spiritual sebagai bentuk pengabdian kepada Tuhan.

2. Nilai Etis

Nilai etis berkaitan dengan norma, moralitas, dan standar perilaku yang menentukan baik dan buruknya tindakan manusia. Nilai ini menjadi dasar dalam membangun integritas, tanggung jawab, serta profesionalisme dalam kehidupan sosial.

Dalam konteks pendidikan, nilai etis tercermin dalam sikap jujur, adil, disiplin, serta komitmen guru dalam menjalankan tugasnya. Nilai ini juga menjadi dasar terbentuknya budaya kerja yang berintegritas di lingkungan sekolah.

Sanusi menegaskan bahwa nilai etis berfungsi sebagai pedoman dalam menentukan tindakan yang benar dan bertanggung jawab dalam kehidupan sosial (Sanusi, 2021:19):

Terjemahan Kementerian Agama Republik Indonesia (2022)

Hal ini sejalan dengan firman Allah:

Sesungguhnya kamu benar-benar berbudi pekerti yang agung.

(Q.S. Al-Qalam [68]: 4)

Ayat ini menegaskan bahwa akhlak yang baik merupakan fondasi utama dalam kehidupan, termasuk dalam praktik pendidikan.

3. Nilai Estetis

Nilai estetis berkaitan dengan keindahan, keharmonisan, serta keseimbangan dalam kehidupan manusia. Dalam konteks pendidikan, nilai estetis tercermin dalam terciptanya lingkungan sekolah yang nyaman, tertib, dan harmonis sehingga mampu mendukung proses pembelajaran yang efektif.

Sanusi menjelaskan bahwa nilai estetis memiliki peran penting dalam membentuk suasana kehidupan yang menyenangkan dan harmonis. Dalam organisasi pendidikan, nilai ini dapat diwujudkan melalui budaya sekolah yang tertib, lingkungan yang bersih dan rapi, serta hubungan sosial yang harmonis antara warga sekolah.

Konsep keindahan dan keseimbangan juga ditegaskan dalam Al-Qur'an sebagai bagian dari keteraturan ciptaan Tuhan:

Terjemahan Kementerian Agama Republik Indonesia (2022)

Sesungguhnya Kami menciptakan segala sesuatu menurut ukuran.
(Q.S. Al-Qamar [54]: 49)

Ayat tersebut menunjukkan bahwa kehidupan diciptakan dalam prinsip keseimbangan dan keteraturan, yang dalam konteks pendidikan tercermin dalam lingkungan belajar yang kondusif dan terstruktur.

4. Nilai Logis-Rasional

Nilai logis-rasional berkaitan dengan kemampuan berpikir secara sistematis, kritis, dan objektif dalam memahami serta memecahkan masalah. Nilai ini menjadi dasar dalam pengambilan keputusan yang rasional dan berbasis pertimbangan yang logis.

Dalam dunia pendidikan, nilai ini tercermin dalam kemampuan guru dalam merancang pembelajaran, melakukan evaluasi, serta mengambil keputusan berdasarkan analisis yang objektif.

Sanusi menyatakan bahwa nilai rasional menjadi dasar penting dalam proses berpikir manusia untuk memahami realitas secara logis dan sistematis (Sanusi, 2021:35).

Hal ini sejalan dengan firman Allah:

Terjemahan Kementerian Agama Republik Indonesia (2022)

Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda bagi kaum yang berpikir.

(Q.S. Ar-Rum [30]: 21)

Ayat tersebut menegaskan pentingnya penggunaan akal dalam memahami kehidupan dan mengambil keputusan secara bijak.

5. Nilai Fisik-Fisiologis

Nilai fisik-fisiologis berkaitan dengan kebutuhan jasmani manusia, seperti kesehatan, kenyamanan, dan keseimbangan fisik. Nilai ini penting untuk mendukung aktivitas manusia agar dapat berjalan secara optimal.

Dalam konteks pendidikan, nilai ini tercermin dalam kondisi lingkungan kerja yang sehat, fasilitas yang memadai, serta kesejahteraan guru yang mendukung kinerja secara maksimal.

Sanusi menekankan bahwa aspek fisik merupakan bagian penting dalam kehidupan manusia yang memengaruhi produktivitas dan kualitas kerja (Sanusi, 2021:35).

Hal ini sejalan dengan firman Allah:

Terjemahan Kementerian Agama Republik Indonesia (2022)

Dan janganlah kamu menjatuhkan dirimu sendiri ke dalam kebinasaan.

(Q.S. Al-Baqarah [2]: 195)

Ayat ini menunjukkan pentingnya menjaga kondisi fisik sebagai bagian dari tanggung jawab manusia.

6. Nilai Teleologis

Nilai teleologis berkaitan dengan tujuan dan makna dari setiap tindakan manusia. Nilai ini menekankan bahwa setiap aktivitas memiliki arah dan tujuan yang ingin dicapai.

Dalam konteks pendidikan, nilai ini tercermin dalam orientasi guru terhadap pencapaian tujuan pembelajaran, pengembangan karakter peserta didik, serta kontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Sanusi menjelaskan bahwa nilai teleologis memberikan arah dan tujuan dalam kehidupan manusia, sehingga setiap tindakan memiliki makna dan orientasi yang jelas (Sanusi, 2021:35).

Hal ini sejalan dengan firman Allah:

Terjemahan Kementerian Agama Republik Indonesia (2022)

Maka barang siapa mengerjakan kebaikan seberat zarrah, niscaya dia akan melihat (balasan)nya.

(Q.S. Az-Zalzalah [99]: 7)

Ayat ini menegaskan bahwa setiap tindakan memiliki tujuan dan konsekuensi yang akan dipertanggungjawabkan. Dengan demikian, sistem nilai tersebut menjadi dasar penting dalam memahami bahwa kepemimpinan pendidikan perlu berorientasi pada transformasi nilai dan perilaku, bukan hanya pada aspek kinerja semata.

Kepemimpinan transformasional tidak hanya menekankan pada perubahan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga pada transformasi nilai, sikap, dan perilaku pengikut melalui empat dimensi utama, yaitu idealisasi pengaruh, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual (Bass dan Riggio, 2006:14–15). Dalam konteks ini, sistem nilai yang dikemukakan oleh Sanusi memberikan landasan filosofis yang memperkuat implementasi kepemimpinan transformasional di lingkungan pendidikan.

Nilai teologis dan nilai etis menjadi dasar dalam membentuk dimensi idealisasi pengaruh, di mana kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pemimpin struktural, tetapi juga sebagai teladan moral yang mampu membangun kepercayaan dan integritas di lingkungan sekolah. Nilai estetis berkontribusi dalam mendukung dimensi motivasi inspiratif melalui penciptaan suasana kerja yang harmonis dan kondusif, sehingga mampu meningkatkan semangat dan komitmen kolektif guru.

Sementara itu, nilai logis-rasional berperan dalam memperkuat dimensi stimulasi intelektual, yang tercermin dalam kemampuan kepala sekolah dalam mendorong guru untuk berpikir kritis, reflektif, dan inovatif dalam pembelajaran. Nilai fisik-fisiologis menjadi faktor pendukung dalam implementasi kepemimpinan transformasional melalui penciptaan lingkungan kerja yang sehat dan produktif, yang berpengaruh terhadap kinerja guru.

Adapun nilai teleologis berkaitan dengan orientasi tujuan dalam kepemimpinan, yang tercermin dalam kemampuan kepala sekolah dalam mengarahkan visi dan tujuan pendidikan secara bermakna dan berkelanjutan.

Dengan demikian, integrasi antara sistem nilai Sanusi dan kepemimpinan transformasional menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya berorientasi pada pencapaian kinerja guru secara teknis, tetapi juga pada pembentukan nilai, karakter, dan budaya kerja yang berkelanjutan.

C. Landasan Kebijakan

Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru memiliki dasar normatif yang kuat dalam kebijakan pendidikan nasional. Regulasi tersebut tidak hanya mengatur fungsi administratif sekolah, tetapi juga menegaskan tanggung jawab kepala sekolah dalam pembinaan profesional guru serta peningkatan mutu pembelajaran. Oleh karena itu, penelitian ini berpijak pada beberapa kebijakan strategis yang relevan dengan kepemimpinan transformasional dan kinerja guru.

1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

Pasal 3 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 menyatakan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat. Tujuan ini menempatkan sekolah sebagai institusi strategis dalam membangun kualitas sumber daya manusia.

Lebih lanjut, Pasal 12 ayat (1) menegaskan bahwa setiap peserta didik berhak memperoleh pelayanan pendidikan sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya. Ketentuan ini mengimplikasikan bahwa kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk memastikan terselenggaranya proses pembelajaran yang berkualitas melalui pembinaan dan pengembangan kinerja guru. Dalam konteks ini, kepemimpinan yang mampu

menggerakkan guru secara profesional menjadi kebutuhan strategis dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

Undang-undang ini secara eksplisit menegaskan profesionalitas guru. Pasal 1 ayat (1) menyebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.

Selanjutnya, Pasal 20 huruf (a) menyatakan bahwa guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Ketentuan ini menunjukkan bahwa kinerja guru tidak hanya bersifat administratif, tetapi berkaitan langsung dengan mutu pembelajaran.

Dalam kerangka ini, kepala sekolah memiliki tanggung jawab pembinaan dan supervisi agar kewajiban profesional guru dapat dilaksanakan secara optimal. Kepemimpinan transformasional menjadi relevan karena mampu mendorong motivasi, komitmen, dan peningkatan kompetensi guru dalam menjalankan tugas profesional tersebut

3. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017 tentang Standar Nasional Pendidikan

Peraturan Pemerintah ini menegaskan pentingnya pemenuhan Standar Nasional Pendidikan (SNP), termasuk standar proses dan standar pendidik serta tenaga kependidikan. Pasal 19 ayat (1) menyebutkan bahwa proses pembelajaran pada satuan pendidikan diselenggarakan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, dan memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif.

Ketentuan tersebut menuntut guru untuk memiliki kapasitas pedagogik yang memadai. Oleh karena itu, kepala sekolah sebagai pemimpin satuan pendidikan harus mampu menciptakan iklim yang mendorong inovasi dan pengembangan profesional guru. Kepemimpinan transformasional yang menekankan stimulasi intelektual dan motivasi inspiratif menjadi sejalan dengan amanat regulasi ini.

4. Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah

Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 menetapkan lima kompetensi kepala sekolah, yaitu kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Pada aspek supervisi, kepala sekolah dituntut mampu merencanakan dan melaksanakan supervisi akademik untuk meningkatkan profesionalitas guru.

Ketentuan ini menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki peran langsung dalam meningkatkan kinerja guru melalui pembinaan, evaluasi, dan pengembangan kapasitas. Dalam perspektif kepemimpinan transformasional, kompetensi supervisi dan manajerial memiliki keterkaitan erat dengan dimensi stimulasi intelektual dan pertimbangan individual, yang menekankan pada pembimbingan dan penguatan profesional guru secara berkelanjutan

5. Kebijakan Implementasi Kurikulum Merdeka

Kebijakan implementasi Kurikulum Merdeka menekankan pembelajaran yang berpusat pada peserta didik, penguatan profil Pelajar Pancasila, serta pendekatan pembelajaran bermakna (*deep learning*). Paradigma ini menuntut guru untuk lebih reflektif, adaptif, dan inovatif dalam merancang serta melaksanakan pembelajaran.

Dalam konteks tersebut, kepala sekolah berperan sebagai agen perubahan yang memastikan transformasi kurikulum berjalan efektif di tingkat satuan pendidikan. Kepemimpinan transformasional menjadi relevan karena mampu membangun visi bersama, menginspirasi guru menghadapi perubahan, serta mendorong inovasi pedagogik sesuai dengan arah kebijakan nasional.

Secara normatif, kebijakan pendidikan nasional telah memberikan mandat yang jelas mengenai pentingnya profesionalitas guru dan peran strategis kepala sekolah dalam pembinaan serta peningkatan mutu pembelajaran. Namun demikian, implementasi kebijakan tersebut sangat bergantung pada pola kepemimpinan yang dijalankan di tingkat sekolah.

Oleh karena itu, penelitian mengenai kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sekolah dasar menjadi penting untuk memahami bagaimana amanat regulasi tersebut diterjemahkan dalam praktik kepemimpinan di SDN Pameungpeuk 03 Kabupaten Bandung dan SDN 083 Babakan Surabaya Kota Bandung.

D. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian mengenai kepemimpinan transformasional dan kinerja guru telah banyak dilakukan, baik dalam konteks nasional maupun internasional. Hasil-hasil penelitian tersebut secara umum menunjukkan adanya pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap kinerja, komitmen, dan kepuasan kerja guru. Namun demikian, sebagian besar penelitian masih didominasi oleh pendekatan kuantitatif dan berfokus pada hubungan antar variabel, sehingga belum sepenuhnya mengungkap bagaimana praktik kepemimpinan transformasional diimplementasikan secara kontekstual, khususnya pada jenjang sekolah dasar.

Berikut beberapa penelitian terdahulu yang relevan:

1. Sahrudin (2025)

Sahrudin (2025), dengan judul penelitian *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif pada dua SMP di Kabupaten Indramayu (SMPN 1 Kandanghaur dan SMPN 1 Anjatan). Sahrudin mengkaji keempat dimensi kepemimpinan transformasional; idealisasi pengaruh, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual, secara mendalam.

Temuan utamanya menunjukkan bahwa kepala sekolah yang menerapkan gaya transformasional mampu meningkatkan kompetensi guru, membangun kepercayaan, dan menciptakan budaya inovatif. Penelitian ini juga mengidentifikasi tantangan seperti resistensi terhadap perubahan dan keterbatasan sumber daya, serta menawarkan solusi strategis. Ketepatan metodologi kualitatif dan analisis per dimensi

menjadikan penelitian ini sangat relevan sebagai acuan. Namun, fokusnya pada jenjang SMP di Indramayu menjadikan konteks SD di Kota dan Kabupaten Bandung sebagai area yang belum dijelajahi secara memadai.

2. Abdul Hamid (2024)

Abdul Hamid (2024), dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pengembangan Diri Pendidik terhadap Kinerja Pendidik di Kabupaten Garut. Penelitian ini menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di sekolah menengah di Kabupaten Garut.

Hasil penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan, dengan koefisien determinasi sebesar 68,7%. Penelitian ini memperkuat validitas teori Bass dalam konteks Jawa Barat. Namun, fokusnya pada pengembangan diri pendidik sebagai variabel moderator dan konteks sekolah menengah menjadikan temuannya kurang dapat langsung diaplikasikan untuk konteks sekolah dasar negeri di Kota Bandung.

3. Mohamad Nakiya (2024),

Mohamad Nakiya (2024), dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Efektivitas Pelaksanaan ANBK di SD Kabupaten Cirebon. Tesis ini mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap efektivitas pelaksanaan Asesmen Nasional Berbasis Komputer (ANBK) di SD di Kabupaten Cirebon.

Penelitian ini menemukan bahwa dimensi Motivasi inspiratif dan Idealisasi Pengaruh paling berpengaruh dalam memotivasi guru untuk mengadopsi teknologi. Penelitian ini relevan karena konteksnya sekolah dasar di Jawa Barat. Namun, fokusnya yang sangat spesifik pada ANBK menjadikannya kurang komprehensif dalam menggambarkan dampak kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru secara keseluruhan.

4. Subhan Fadli (2023)

Subhan Fadli (2023) dengan judul penelitian Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Guru. Penelitian ini

dilakukan di sebuah pesantren di Rawamangun. Subhan Fadli menemukan bahwa kinerja guru yang rendah disebabkan oleh kepemimpinan kepala sekolah yang kurang berperan. Sebaliknya, ketika kepala sekolah menerapkan kepemimpinan transformasional, guru merasa nyaman, termotivasi, dan dihargai.

Penelitian ini menekankan bahwa rasa suka terhadap kepemimpinan dan penerapan sistem reward and punishment yang konsisten menjadi kunci peningkatan kinerja. Meskipun relevan, penelitian ini memiliki keterbatasan karena konteksnya berada di lembaga pendidikan keagamaan (pesantren) yang memiliki dinamika organisasi berbeda dengan sekolah negeri umum

5. Fadli dan Yunus (2023)

Fadli dan Yunus (2023), dalam penelitian berjudul *Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berperan dalam meningkatkan kinerja guru melalui pemberian motivasi, keteladanan, serta penerapan sistem penghargaan dan pengawasan yang berkelanjutan. Guru yang merasa dihargai dan didukung menunjukkan peningkatan kinerja dan keterlibatan dalam pembelajaran. Penelitian ini memiliki persamaan dalam fokus pada kepemimpinan transformasional dan kinerja guru serta penggunaan pendekatan kualitatif. Namun, konteks penelitian dilakukan di lingkungan pesantren, sedangkan penelitian ini berfokus pada sekolah dasar negeri dengan penekanan pada implementasi empat dimensi kepemimpinan transformasional secara kontekstual

6. Firmansyah dkk. (2022)

Firmansyah dkk. (2022), dengan judul penelitian *A Meta-analysis on the Effects of Transformational School Leadership on Teacher Outcomes in Asia*. Meta-analisis ini menggabungkan temuan dari 65 studi independen

di kawasan Asia. Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh tinggi terhadap kepuasan kerja guru ($r=0.571$), komitmen organisasi ($r=0.485$), dan self-efficacy ($r=0.498$).

Penelitian ini memberikan bukti empiris yang sangat kuat dan generalisasi yang luas. Namun, sebagai studi kuantitatif agregat, ia tidak memberikan gambaran tentang praktik spesifik yang dilakukan kepala sekolah di tingkat mikro, yang justru menjadi fokus penelitian kualitatif ini.

7. Roni Harsoyo (2022)

Roni Harsoyo (2022), dengan judul penelitian Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. Artikel ini merupakan kajian pustaka yang mengulas aplikasi teori Bass di berbagai lembaga pendidikan Islam, termasuk MI dan MA di Banyumas dan Garut.

Harsoyo (2022) menegaskan bahwa penerapan keempat dimensi kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan mutu pendidikan dan menciptakan sekolah yang efektif. Studi kasus yang dikaji menunjukkan bahwa kepala sekolah yang transformasional berhasil membangun tim yang solid dan mendorong inovasi. Namun, sebagai kajian pustaka, penelitian ini tidak menghasilkan data empiris baru dan lebih berfungsi sebagai sintesis teoretis

8. Fitriani (2022)

Fitriani (2022), dengan judul penelitian Peran Pertimbangan individual Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Bandung. Tesis ini secara khusus mengkaji satu dimensi, yaitu Pertimbangan individual, di beberapa SD negeri di Kota Bandung.

Temuannya menunjukkan bahwa kepala sekolah yang mampu memberikan dukungan personal, fleksibilitas tugas, dan umpan balik konstruktif berhasil meningkatkan kinerja guru secara signifikan. Penelitian ini memberikan wawasan mendalam tentang satu dimensi, namun tidak mengkaji secara komparatif keempat dimensi kepemimpinan transformasional secara utuh, yang merupakan fokus utama penelitian ini.

9. Li, Hallinger, dan Ko (2022)

Li, Hallinger, dan Ko (2022), dalam penelitian berjudul *Principal Leadership and Teacher Professional Learning*, menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap pembelajaran profesional guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berperan dalam meningkatkan pembelajaran profesional guru melalui penguatan kolaborasi dan refleksi pembelajaran (Li et al., 2022:215). Dimensi stimulasi intelektual berkontribusi besar dalam mendorong inovasi pedagogik. Namun demikian, penelitian ini lebih menekankan hubungan antarvariabel dan belum mengkaji implementasi kepemimpinan secara kontekstual melalui pendekatan kualitatif

10. Setiawan, Murniati, dan Usman (2021)

Setiawan dkk. (2021), dalam penelitian berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru, menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, terutama melalui peningkatan motivasi kerja dan komitmen organisasi. Penelitian ini memiliki persamaan dalam variabel yang dikaji, yaitu kepemimpinan transformasional dan kinerja guru. Namun, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang lebih menekankan pada proses implementasi di lapangan

11. Yessi Agustin dkk. (2021)

Yessi Agustin dkk. (2021), dengan judul penelitian *The Effect of Transformational Leadership of School Principals on Teacher Performance in Banjarmasin*. Studi kuantitatif ini menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh langsung sebesar 0,604 terhadap kinerja guru.

Dimensi Idealisasi Pengaruh dan Motivasi inspiratif terbukti paling dominan dalam membangun kepercayaan dan semangat kerja guru. Penelitian ini memberikan bukti statistik yang kuat namun bersifat cross-sectional dan tidak menggali proses atau strategi implementasi yang digunakan kepala sekolah, sehingga kurang memberikan gambaran holistik tentang dinamika kepemimpinan di lapangan

12. Nurjanah & Hidayat (2020)

Nurjanah & Hidayat (2020), dengan judul penelitian Idealisasi Pengaruh dan Etika Profesi Kepala Sekolah dalam Membentuk Karakter Guru Profesional di SD Negeri Kabupaten Cianjur. Penelitian kuantitatif ini mengungkapkan bahwa dimensi Idealisasi Pengaruh memiliki korelasi kuat dengan pembentukan karakter guru profesional di 39 SD negeri di Kabupaten Cianjur. Skor rata-rata untuk dimensi Motivasi inspiratif (4,44) lebih tinggi dibandingkan Pertimbangan individual (4,37), mengindikasikan adanya kesenjangan dalam penerapan pendekatan personal.

Temuan ini sangat relevan karena menyoroti masalah yang mungkin juga terjadi di sekolah dasar lainnya. Namun, penelitian ini bersifat kuantitatif dan tidak menjelaskan secara mendalam “bagaimana” kepala sekolah menerapkan keempat dimensi tersebut dalam praktik sehari-hari.

13. Asep Saepul Rohman (2020)

Asep Saepul Rohman (2020), dengan judul penelitian Analisis Dimensi Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SD Islam Terpadu Bandung. Tesis ini menganalisis penerapan keempat dimensi kepemimpinan transformasional di sebuah SD Islam Terpadu di Bandung.

Temuannya menunjukkan bahwa Pertimbangan individual merupakan dimensi yang paling lemah dalam praktik, karena kepala sekolah cenderung fokus pada aspek kolektif. Penelitian ini sangat relevan karena lokasinya berada di Bandung. Namun, konteksnya adalah sekolah swasta berbasis

Islam, yang memiliki struktur manajemen dan budaya organisasi yang berbeda dengan sekolah negeri seperti SDN 083 Babakan Surabaya.

14. Hallinger dan Wang (2020)

Hallinger dan Wang (2020), dalam penelitian berjudul *The Evolution of Instructional Leadership*, mengkaji perkembangan kepemimpinan pendidikan termasuk kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan efektivitas sekolah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kajian sistematis terhadap berbagai studi empiris dalam konteks kepemimpinan sekolah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi dalam membangun kapasitas guru, meningkatkan komitmen profesional, serta menciptakan budaya sekolah yang kolaboratif (Hallinger & Wang, 2020, p. 45). Dimensi motivasi inspiratif dan pertimbangan individual menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru. Namun demikian, penelitian ini lebih bersifat konseptual dan tidak secara spesifik mengkaji implementasi kepemimpinan transformasional pada jenjang sekolah dasar dalam konteks lokal tertentu.

15. Liu dan Hallinger (2020)

Liu dan Hallinger (2020), dalam penelitian berjudul *Leadership and Teacher Learning in Schools*, menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis struktural untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan terhadap pembelajaran profesional guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi terhadap peningkatan pembelajaran profesional guru melalui penguatan kolaborasi dan refleksi pembelajaran. Penelitian ini memiliki persamaan dalam menempatkan kepemimpinan transformasional sebagai faktor peningkatan kualitas guru. Namun, terdapat perbedaan pada pendekatan yang digunakan, yaitu kuantitatif, sehingga belum menggambarkan implementasi kepemimpinan secara kontekstual di sekolah.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru melalui peningkatan motivasi, komitmen, dan budaya kerja di sekolah. Penelitian Mardalena et al. (2024:83) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja guru melalui penguatan motivasi dan kepuasan kerja. Temuan serupa juga ditunjukkan oleh berbagai penelitian lain yang menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional berperan dalam meningkatkan komitmen dan kinerja guru. Selain itu, Hallinger et al. (2020:8) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya berdampak pada individu guru, tetapi juga pada kondisi organisasi sekolah yang mendukung proses pembelajaran. Hal ini menegaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Namun demikian, sebagian besar penelitian terdahulu masih menggunakan pendekatan kuantitatif yang berfokus pada hubungan antar variabel, sehingga belum mampu menggambarkan secara mendalam bagaimana praktik kepemimpinan transformasional diimplementasikan dalam konteks nyata di sekolah dasar. Selain itu, beberapa penelitian hanya menyoroti dimensi tertentu atau konteks terbatas, sehingga belum memberikan gambaran komprehensif mengenai penerapan keempat dimensi kepemimpinan transformasional secara utuh. Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk mengisi kesenjangan tersebut melalui pendekatan kualitatif deskriptif, dengan fokus pada implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada konteks sekolah dasar negeri di Kabupaten dan Kota Bandung.

Berikut ini dapat terlihat dalam tabel sintesis research gap penelitian:

Tabel 2.1 Sintesis Research Gap Penelitian

No	Aspek yang dikaji	Temuan Penelitian Terdahulu	Kesenjangan (Gap)	Posisi Penelitian ini
1	Pendekatan Penelitian	Mayoritas menggunakan pendekatan	Minim eksplorasi mendalam terhadap praktik implementasi	Menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif

		kuantitatif (survei, regresi, SEM)	kepemimpinan di lapangan	dengan teknik triangulasi data
2	Dimensi Kepemimpinan	ebagian penelitian hanya fokus pada satu atau dua dimensi, seperti idealisasi pengaruh atau pertimbangan individual	Belum banyak penelitian yang mengkaji empat dimensi kepemimpinan transformasional secara utuh dan terintegrasi	Menganalisis empat dimensi kepemimpinan transformasional secara komprehensif berdasarkan indikator
3	Fokus Variabel	Banyak penelitian menyoroti motivasi, kepuasan kerja, atau komitmen organisasi	Belum banyak yang mengkaji kinerja guru secara menyeluruh	Fokus pada kinerja guru secara komprehensif (pedagogik, profesional, sosial, kepribadian)
4	Jenjang Pendidikan	Banyak penelitian dilakukan pada SMP, sekolah menengah, atau lembaga pendidikan swasta	Minim penelitian pada sekolah dasar negeri, khususnya dalam konteks lokal	Fokus pada dua sekolah dasar negeri di Kabupaten dan Kota Bandung
5	Desain Penelitian	Umumnya menggunakan desain single-site	Minim penelitian dengan desain dua lokasi yang berbeda karakteristik untuk melihat variasi konteks	Menggunakan dua lokasi penelitian yang berbeda karakteristik untuk memahami dinamika implementasi di dua lokasi tersebut
6	Analisis Implementasi	Fokus pada hubungan antarvariabel secara statistik	Minim eksplorasi terhadap proses implementasi, kendala, dan solusi kepemimpinan	Mengkaji implementasi kepemimpinan, kendala, serta solusi secara kontekstual dan mendalam

E. Kerangka Pemikiran

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor strategis dalam menentukan mutu pendidikan di satuan pendidikan. Dalam perspektif kepemimpinan transformasional yang dikembangkan oleh Bass dan Riggio (2006), efektivitas kepemimpinan ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam mengimplementasikan empat dimensi utama, yaitu idealisasi pengaruh, motivasi

inspiratif, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Keempat dimensi tersebut berfungsi sebagai mekanisme transformasi yang memengaruhi sikap, motivasi, dan kinerja guru.

Dalam konteks sekolah dasar, kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran memiliki peran dalam mentransformasikan cara berpikir, komitmen, dan kinerja guru. Idealisasi pengaruh membangun kepercayaan dan keteladanan moral, motivasi inspiratif membangkitkan semangat dan komitmen kolektif, stimulasi intelektual mendorong inovasi dan refleksi pembelajaran, sedangkan pertimbangan individual memperkuat dukungan personal terhadap pengembangan profesional guru.

Kinerja guru dalam penelitian ini dipahami sebagai manifestasi dari kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial yang tercermin dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran, serta komitmen terhadap pengembangan diri. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan kualitas praktik pembelajaran.

Secara kontekstual, implementasi kepemimpinan tidak terlepas dari berbagai kendala dan dinamika yang dihadapi di lapangan. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya mengkaji implementasi empat dimensi kepemimpinan transformasional, tetapi juga mengidentifikasi kendala serta solusi yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

Penelitian ini dilakukan pada dua sekolah dasar negeri melalui pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, dimana kedua sekolah memiliki karakteristik berbeda. Dengan kerangka tersebut, penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam bagaimana kepemimpinan transformasional kepala sekolah diimplementasikan serta bagaimana kontribusinya terhadap peningkatan kinerja guru dalam konteks nyata sekolah.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, indikator penelitian disusun berdasarkan empat dimensi kepemimpinan transformasional, yaitu idealisasi, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual, serta dikaitkan dengan indikator kinerja guru yang meliputi kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian.