

BAB II
KAJIAN PUSTAKA
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH
DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU SMP

A. Landasan Teoritis

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan secara etimologis berasal dari kata *pimpin* yang berarti membimbing atau menuntun. Secara terminologis, kepemimpinan dimaknai beragam oleh para ahli sesuai dengan perspektif keilmuan masing-masing, namun secara umum merujuk pada kemampuan seseorang dalam memengaruhi orang lain. Jerry H. Makawimbang (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan individu untuk memengaruhi perilaku orang lain agar bersedia mengikuti arahan pemimpin dalam mencapai tujuan tertentu. Dengan demikian, kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan posisi, tetapi juga dengan kapasitas personal dalam menggerakkan individu atau kelompok.

kepemimpinan juga dipahami sebagai proses pelaksanaan fungsi dan tanggung jawab seorang pemimpin, baik secara moral maupun formal dalam suatu organisasi. Malayu Hasibuan (2007) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan seni dan ilmu dalam memengaruhi individu atau kelompok agar bertindak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan guna mencapai tujuan organisasi. Pandangan ini menegaskan bahwa kepemimpinan mencakup aspek keterampilan (skill) sekaligus pengetahuan (knowledge), sehingga seorang pemimpin dituntut mampu mengintegrasikan keduanya secara efektif dalam praktik kepemimpinannya.

Sejalan dengan itu, Rauch dan Behling dalam Alben Ambarita (2015) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses memengaruhi aktivitas kelompok yang terorganisasi untuk mencapai tujuan bersama. Hal serupa dikemukakan oleh James A. F. Stoner dan dikutip oleh Priyono

(2010), bahwa kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas anggota kelompok dalam konteks pekerjaan. Sementara itu, T. Hani Handoko menekankan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain agar bekerja secara efektif dalam mencapai tujuan. Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan proses dinamis yang melibatkan kemampuan memengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan individu atau kelompok secara terencana untuk mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *leadership* yang merujuk pada kualitas atau kapasitas yang harus dimiliki seorang pemimpin dalam mengarahkan organisasi menuju tujuan yang diharapkan. Secara konseptual, kepemimpinan dimaknai sebagai kekuatan atau kemampuan individu dalam memengaruhi, membimbing, dan menggerakkan orang lain. Dalam kajian mutakhir, Gary Yukl (2020) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan proses memengaruhi orang lain untuk memahami dan menyepakati apa yang perlu dilakukan serta bagaimana melakukannya secara efektif. Dengan demikian, kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan posisi formal, tetapi juga pada kemampuan interpersonal dan strategis dalam mengarahkan tindakan kolektif.

kepemimpinan juga dipahami sebagai seni dan proses sosial dalam memengaruhi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Peter G. Northouse (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses di mana individu memengaruhi sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Pandangan ini menegaskan bahwa kepemimpinan mengandung unsur hubungan timbal balik antara pemimpin dan pengikut (*followership*), di mana keberhasilan kepemimpinan sangat ditentukan oleh kesediaan anggota untuk bekerja sama. Oleh karena itu, kepemimpinan tidak dapat dipisahkan dari konteks sosial dan dinamika kelompok yang melingkupinya.

kepemimpinan merupakan suatu proses sosial yang berfungsi sebagai sarana untuk menciptakan kebaikan bersama dalam suatu organisasi atau masyarakat. John C. Maxwell (2021) menegaskan bahwa kepemimpinan pada hakikatnya adalah kemampuan memengaruhi orang lain melalui nilai, kepercayaan, dan keteladanan sehingga mereka bersedia mengikuti arah yang ditetapkan pemimpin. Sejalan dengan itu, Robbins dan Judge (2023) menjelaskan bahwa kepemimpinan mencakup serangkaian kemampuan dan karakteristik pribadi yang digunakan untuk mengarahkan perilaku individu dalam organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan dapat dipahami sebagai proses dinamis yang mengintegrasikan kemampuan personal, interaksi sosial, serta tujuan bersama dalam suatu sistem organisasi.

2. Kepemimpinan dalam Pendidikan

Kepemimpinan dalam bidang pendidikan, yang dikenal sebagai kepemimpinan pendidikan, memerlukan individu yang tidak hanya memiliki jiwa kepemimpinan tetapi juga menyadari peranannya sebagai contoh dan penentu keseimbangan organisasi. Kepemimpinan di sektor pendidikan ini unik, dengan cara memimpin dan integritas kepribadian yang berbeda, memungkinkan pemimpin untuk menyesuaikan diri dengan proporsinya. Dalam praktik, kepemimpinan pendidikan diwujudkan di institusi pendidikan seperti sekolah, di mana kepala sekolah bertindak sebagai pemimpin tertinggi, mirip dengan peran kepala dalam tubuh manusia, mengkoordinasikan semua aspek dan aktivitas sekolah (Syamsuddin, 2020).

Kepemimpinan kepala sekolah adalah peran strategis yang dijalankan oleh kepala sekolah untuk mengarahkan, mengelola, dan memotivasi seluruh warga sekolah, termasuk guru, staf, dan siswa, demi tercapainya visi dan misi sekolah (Ismail, 2022). Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang bertanggung jawab dalam mengelola dan mengarahkan seluruh kegiatan di sekolah. Peran ini

mencakup aspek manajerial, pedagogis, dan sosial dalam rangka mencapai tujuan pendidikan secara optimal. Menurut Mulyasa (2007), kepala sekolah berfungsi sebagai manajer yang mengelola berbagai sumber daya, meliputi guru, tenaga kependidikan, serta sarana dan prasarana. Selain itu, kepala sekolah dituntut mampu mengambil keputusan yang tepat dan strategis guna meningkatkan mutu pendidikan di satuan pendidikan yang dipimpinnya.

Seorang kepala sekolah yang efektif harus memiliki visi yang jelas tentang arah dan tujuan sekolah serta mampu mengomunikasikan visi tersebut kepada seluruh warga sekolah. Mereka juga perlu mengembangkan strategi untuk mencapai tujuan akademik, seperti memberikan pelatihan dan pengembangan profesional bagi guru, memfasilitasi sumber daya yang diperlukan, serta melakukan evaluasi secara berkelanjutan terhadap proses pembelajaran dan kinerja staf. Kepala sekolah yang baik tidak hanya menjadi pemimpin yang otoritatif, tetapi juga inspiratif, mampu memotivasi dan menginspirasi seluruh warga sekolah untuk berkontribusi secara aktif terhadap pencapaian tujuan bersama (Priansah, 2017).

Dalam konteks pendidikan modern, kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran strategis dalam meningkatkan profesionalisme guru dan kualitas pembelajaran. Kepala sekolah tidak hanya berfungsi sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin pembelajaran yang mampu menciptakan lingkungan kondusif dan mendorong pengembangan kompetensi guru secara berkelanjutan. Harris dan Jones (2020) menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu membangun budaya kolaboratif dan meningkatkan kapasitas profesional guru.

Lebih lanjut, Leithwood, Harris, dan Hopkins (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan pendidikan memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa, terutama melalui pengaruhnya terhadap praktik mengajar guru. Oleh karena itu, kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan dituntut mampu

menjalankan peran strategis, tidak hanya sebagai pengelola organisasi, tetapi juga sebagai pemimpin pembelajaran dan agen perubahan yang mendorong peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

3. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan pada terciptanya perubahan positif melalui pengaruh inspiratif, pengembangan individu, serta pembentukan visi bersama dalam organisasi. Dalam konteks ini, pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengarah, tetapi juga sebagai inspirator yang mampu menumbuhkan komitmen kolektif. Djuraidi (2020) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional mencerminkan kemampuan pemimpin dalam menginspirasi dan memotivasi anggota untuk mencapai tujuan bersama sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja.

Sebagai suatu pendekatan, kepemimpinan transformasional dinilai sangat relevan dalam menghadapi dinamika perubahan pendidikan abad ke-21 yang kompleks dan menuntut adaptasi berkelanjutan. Konsep ini awalnya diperkenalkan oleh Burns dan kemudian dikembangkan lebih lanjut oleh Bass, yang menekankan bahwa pemimpin transformasional mampu memengaruhi pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi. Dalam pandangan Bass dan Riggio (2006), kepemimpinan ini tidak hanya mendorong pencapaian target, tetapi juga membangun kesadaran, nilai, dan tujuan bersama yang lebih bermakna.

Lebih lanjut, kepemimpinan transformasional tidak semata berorientasi pada hasil akhir, tetapi juga pada proses pembentukan karakter serta peningkatan kapasitas individu dalam organisasi. Pemimpin berperan aktif dalam mengembangkan potensi pengikut melalui pendekatan yang humanis dan berkelanjutan. Oleh karena itu, konsep ini terus mengalami perkembangan dalam kajian kepemimpinan modern, seiring dengan tuntutan organisasi yang semakin dinamis dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia.

Sejalan dengan hal tersebut, Northouse (2021) menekankan bahwa kepemimpinan transformasional berfokus pada kemampuan intrinsik pemimpin dalam menciptakan perubahan melalui visi yang kuat serta pengembangan individu secara berkelanjutan. Dalam konteks pendidikan, khususnya di sekolah, Leithwood dan Jantzi (2020) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya berkaitan dengan aspek karisma, tetapi lebih pada kemampuan kepala sekolah dalam mengelola dan mengondisikan organisasi secara efektif guna meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional menjadi salah satu pendekatan strategis dalam upaya peningkatan mutu pendidikan.

Sejalan dengan pandangan tersebut, Northouse (2021) dalam kajian kepemimpinan mutakhir menekankan bahwa model ini berfokus pada kemampuan intrinsik pemimpin dalam menciptakan perubahan melalui visi yang kuat serta pengembangan individu secara berkelanjutan. Lebih spesifik, dalam konteks sekolah, Leithwood dan Jantzi (2020) menambahkan bahwa kepemimpinan transformasional bukan hanya soal karisma, melainkan tentang kapasitas kepala sekolah dalam mengatur ulang kondisi organisasi untuk memfasilitasi kinerja guru yang lebih baik.

Adapun dimensi utama kepemimpinan transformasional meliputi:

1) Idealisasi Pengaruh (*Idealized Influence*)

Kepala sekolah yang menerapkan *idealized influence* bertindak sebagai figur teladan yang mengintegrasikan integritas, komitmen, dan konsistensi antara ucapan dengan tindakan nyata. Banks et al. (2021) menegaskan bahwa keteladanan pemimpin adalah pilar utama dalam membangun legitimasi moral dan kepercayaan (*trust*) di dalam organisasi. Dalam ekosistem SMP, dimensi ini memastikan guru memiliki figur otoritas yang kredibel untuk memimpin transformasi kurikulum, di mana pemimpin tidak hanya memerintah, tetapi menjadi standar hidup dari nilai-nilai profesionalisme yang diharapkan.

Lebih mendalam, Bass dan Riggio (2006) menyatakan bahwa melalui pengaruh ideal ini, pemimpin mampu menumbuhkan rasa bangga dan penghormatan dari bawahan yang melampaui sekadar hubungan formal kerja. Kepercayaan yang terbangun menjadi modal sosial yang kuat bagi sekolah untuk melakukan inovasi akademik, karena guru merasa aman dan terinspirasi untuk mengikuti arahan pemimpin yang konsisten. Dengan menempatkan kepentingan institusi di atas kepentingan pribadi, kepala sekolah menciptakan budaya organisasi yang berbasis pada etika dan mutu, yang secara langsung memperkuat komitmen kolektif guru dalam meningkatkan performa pendidikan.

2) Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*)

Pemimpin yang inspirasional mengomunikasikan visi masa depan yang menantang namun realistis melalui cara-cara yang mampu menggugah semangat kolektif. Menurut Daft (2022), pemimpin dalam kategori ini tidak sekadar memberikan perintah administratif, melainkan mampu memberikan makna mendalam pada setiap tugas sehingga guru memiliki rasa kepemilikan (*sense of belonging*) terhadap tujuan sekolah. Di lingkungan SMP, kemampuan kepala sekolah dalam mentransformasikan target kurikulum menjadi misi bersama sangat krusial untuk menjaga resiliensi guru, terutama saat menghadapi beban kerja yang tinggi dan tantangan pengajaran yang dinamis di kelas.

Lebih lanjut, Robbins dan Judge (2019) menjelaskan bahwa motivasi inspirasional bergantung pada kemampuan komunikasi pemimpin yang efektif dalam menggunakan simbol-simbol dan daya tarik emosional untuk memfokuskan usaha staf. Dengan menunjukkan optimisme dan antusiasme yang menular, kepala sekolah mampu membangun ekspektasi kinerja yang tinggi namun tetap memberikan dukungan moral yang kuat. Hubungan sinergis ini memastikan bahwa setiap pendidik tidak hanya bekerja atas dasar kewajiban profesional,

tetapi didorong oleh semangat intrinsik untuk mewujudkan visi sekolah sebagai pusat keunggulan akademik dan karakter.

3) Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)

Kepala sekolah yang menerapkan stimulasi intelektual secara aktif mendorong guru untuk keluar dari zona nyaman dengan memicu kreativitas, inovasi, dan pemikiran kritis dalam memecahkan berbagai masalah pedagogis. Mulyasa (2022) berpendapat bahwa stimulasi intelektual dari kepala sekolah sangat efektif untuk meruntuhkan resistensi guru terhadap perubahan teknologi dan metode pembelajaran baru. Melalui pendekatan ini, guru tidak lagi dipandang sebagai sekadar objek kebijakan, melainkan diajak menjadi bagian sentral dari solusi organisasi, sehingga mereka merasa tertantang untuk terus mengembangkan strategi pengajaran yang lebih adaptif dan relevan.

Lebih lanjut, Northouse (2021) menekankan bahwa stimulasi intelektual berfungsi untuk menciptakan iklim organisasi yang menghargai keberanian dalam mempertanyakan asumsi lama dan mencoba perspektif baru. Pemimpin tidak memberikan kritik atas kesalahan yang muncul dalam proses inovasi, melainkan memfasilitasi diskusi reflektif untuk menemukan cara kerja yang lebih efisien. Dalam konteks sekolah menengah, hal ini sangat krusial untuk menumbuhkan kemandirian guru dalam menghadapi tantangan kurikulum yang dinamis, sehingga sekolah bertransformasi menjadi organisasi pembelajar yang selalu siap menghadapi perubahan zaman.

4) Pertimbangan Individu (*Individualized Consideration*)

Pemimpin kepala sekolah yang menerapkan pertimbangan individual memberikan perhatian personal terhadap kebutuhan pengembangan potensi unik setiap guru melalui pendekatan yang humanistik. Nguyen et al. (2021) dalam studinya menunjukkan bahwa perhatian individual memiliki korelasi positif yang signifikan terhadap kinerja guru; ketika guru merasa didengar dan didukung

secara personal melalui pendampingan (*coaching*), motivasi dan inovasi pembelajaran mereka meningkat secara drastis. Sejalan dengan itu, Avolio dan Bass (2004) menekankan bahwa pemimpin transformasional bertindak sebagai mentor yang mampu mengidentifikasi kebutuhan pertumbuhan individu, sehingga setiap guru merasa dihargai bukan hanya sebagai instrumen organisasi, tetapi sebagai aset manusia yang berharga.

Secara komprehensif, integrasi keempat dimensi kepemimpinan transformasional ini menciptakan ekosistem kerja yang kondusif bagi guru untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya secara mandiri dan berkelanjutan. Senge (2006) berpendapat bahwa sinergi antara kepemimpinan yang menginspirasi dan dukungan personal akan mengubah sekolah menjadi organisasi pembelajar (*learning organization*) yang adaptif. Dengan terciptanya lingkungan yang mendukung inovasi dan refleksi, kompetensi profesional guru berkembang selaras dengan tuntutan pendidikan modern yang berpusat pada peserta didik, yang pada akhirnya berdampak langsung pada peningkatan mutu lulusan dan kredibilitas institusi pendidikan.

4. Dampak Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional tidak hanya memberikan dampak pada peningkatan kinerja organisasi, tetapi juga bekerja melalui empat dimensi utama yang dikembangkan oleh Bass, yaitu *Idealized Influence*, *Inspirational Motivation*, *Intellectual Stimulation*, dan *Individualized Consideration*. Keempat dimensi ini saling berkaitan dan menjadi landasan dalam menjelaskan bagaimana seorang pemimpin mampu menciptakan perubahan positif dalam organisasi. Futa T., Arifin A., dan Arfah A. (2024) menegaskan bahwa melalui dimensi-dimensi tersebut, kepemimpinan transformasional mampu mendorong inovasi serta meningkatkan kemampuan organisasi dalam beradaptasi terhadap perubahan.

Dimensi *Idealized Influence* (pengaruh ideal/kharisma) tercermin dalam kemampuan pemimpin menjadi teladan yang dihormati dan dipercaya oleh bawahan. Integritas, komitmen, dan konsistensi nilai yang ditunjukkan pemimpin akan membangun kepercayaan dan loyalitas karyawan. Dampaknya, sebagaimana dikemukakan Suhariadi (2019), adalah meningkatnya komitmen dan keterikatan emosional terhadap organisasi. Ketika pemimpin mampu menjadi figur panutan, karyawan cenderung mengikuti nilai dan visi yang dibangun, sehingga terbentuk budaya kerja yang kuat dan positif.

Selanjutnya, *Inspirational Motivation* (motivasi inspiratif) berkaitan dengan kemampuan pemimpin dalam mengkomunikasikan visi yang jelas serta membangkitkan semangat dan optimisme. Dalam konteks ini, Djuraidi (2020) menjelaskan bahwa motivasi yang diberikan pemimpin berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu menumbuhkan antusiasme akan menciptakan suasana kerja yang produktif, di mana setiap individu terdorong untuk mencapai tujuan bersama dengan penuh semangat.

Dimensi *Intellectual Stimulation* (stimulasi intelektual) berperan dalam mendorong kreativitas dan inovasi. Pemimpin memberikan ruang bagi anggota untuk berpikir kritis, memecahkan masalah, serta mengemukakan ide-ide baru. Hal ini sejalan dengan temuan Futa T., Arifin A., dan Arfah A. (2024) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mampu menciptakan lingkungan yang inovatif. Dampaknya, organisasi menjadi lebih adaptif dan mampu menghasilkan solusi kreatif dalam menghadapi tantangan yang kompleks.

Sementara itu, *Individualized Consideration* (perhatian individual) menekankan pada kepedulian pemimpin terhadap kebutuhan, potensi, dan perkembangan setiap individu. Widodo (2023) menyatakan bahwa melalui pendekatan ini, pemimpin dapat mengembangkan kapasitas anggota sekaligus mempersiapkan calon pemimpin masa depan. Selain itu, perhatian personal yang diberikan juga berdampak pada peningkatan

kepuasan kerja, sebagaimana ditemukan oleh Iskandar (2019), karena karyawan merasa dihargai dan diperhatikan secara individu.

Dengan demikian, keempat dimensi kepemimpinan transformasional tersebut tidak hanya menjelaskan karakteristik pemimpin, tetapi juga memperkuat dampaknya terhadap organisasi, mulai dari peningkatan kinerja, komitmen, inovasi, hingga pengembangan sumber daya manusia. Dalam konteks pendidikan, khususnya di sekolah, penerapan dimensi-dimensi ini menjadi sangat strategis dalam menciptakan lingkungan belajar yang adaptif, kolaboratif, dan berorientasi pada peningkatan profesionalisme guru.

5. Profesional Guru

Guru profesional merupakan figur pendidik yang memiliki kompetensi, tanggung jawab, dan dedikasi tinggi dalam melaksanakan tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, serta mengevaluasi peserta didik. Profesionalisme guru tidak hanya ditandai oleh kemampuan mengajar secara teknis, tetapi juga mencakup integritas moral, kepribadian yang mantap, dan komitmen terhadap kemajuan peserta didik.

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru profesional adalah “pendidik dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.” Profesionalisme guru diwujudkan dalam penguasaan empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.

Tilaar (2002) memandang profesionalisme sebagai komitmen terhadap nilai-nilai profesi yang didasarkan pada landasan akademik dan etika. Sejalan dengan itu, Mukodi (2011) menyatakan bahwa profesionalisme merupakan paham yang menuntut setiap pekerjaan dilakukan oleh tenaga yang memiliki kompetensi sesuai bidangnya.

Profesionalisme juga mencerminkan derajat penampilan seseorang dalam menjalankan profesinya, baik dari aspek kemampuan, sikap, maupun komitmen terhadap standar kerja (Saad, 2015). Oleh karena itu, profesionalisme menuntut adanya konsistensi antara keahlian, tanggung jawab, dan integritas dalam praktik kerja.

Sardiman (2018) dalam bukunya *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* menyatakan bahwa guru profesional adalah tenaga pendidik yang mampu menciptakan kondisi belajar yang efektif, mampu memotivasi siswa, dan memiliki keterampilan dalam mengelola pembelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa profesionalitas guru tidak hanya terkait dengan kemampuan mengajar, tetapi juga dengan kemampuan berinteraksi dan menginspirasi siswa.

Kunandar (2010) dalam karya *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru* menjelaskan bahwa guru profesional adalah guru yang memiliki keahlian, tanggung jawab, dan rasa panggilan jiwa untuk melaksanakan tugas pendidikan dengan baik. Guru profesional harus terus mengembangkan dirinya melalui kegiatan belajar berkelanjutan (lifelong learning).

Mulyasa (2013) dalam bukunya *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* menegaskan bahwa guru profesional harus memiliki kemampuan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara sistematis serta berkomitmen terhadap peningkatan mutu pendidikan. Profesionalisme guru juga mencerminkan kematangan kepribadian dan tanggung jawab moral terhadap profesinya.

Sementara itu, Suyanto dan Jihad (2013) dalam *Menjadi Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global* menyebutkan bahwa guru profesional adalah guru yang mampu beradaptasi dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta mampu menjadi teladan dalam perilaku dan sikap. Dalam konteks abad ke-21, guru dituntut memiliki kompetensi digital dan

kemampuan berpikir kritis untuk menyiapkan siswa menghadapi tantangan global.

Dari berbagai pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa guru profesional adalah sosok pendidik yang:

- 1) Menguasai kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian;
- 2) Memiliki tanggung jawab moral dan sosial dalam melaksanakan tugasnya;
- 3) Terus mengembangkan diri untuk menyesuaikan dengan kemajuan zaman;
- 4) Menjadi teladan dalam sikap, perilaku, dan etika profesi.

B. Landasan Enam Sistem Nilai

Sistem nilai dipandang berdasarkan komponen-komponen nilai yang berinteraksi, berinterelasi, dan berinterkoneksi secara dinamis saat menghadapi dan berhadapan dengan situasi dan kondisi. Nilai-nilai yang melandasi penelitian ini sejalan dengan enam sistem nilai yang dikemukakan Sanusi (2015: 35) Nilai merupakan hal yang melandasi pilihan manusia, nilai sebagai (*driving force*) yang mendorong manusia bertindak sebagai rujukan dan pertimbangan pilihan manusia serta mewarnai tujuan dari tindakan manusia. Komponen sistem nilai mengandung 6 (enam) kategori nilai, yaitu nilai-nilai teologis, etis, estetis, logis-rasional, fisik-fisiologis, dan teleologis. Keenam komponen nilai ini menjadi landasan penting dalam manajemen kepemimpinan kepala sekolah untuk menciptakan budaya kerja positif di sekolah.

Enam sistem nilai dijabarkan sebagai berikut:

a. Nilai Teologis

Nilai teologis merupakan landasan fundamental yang berkaitan dengan keyakinan terhadap Tuhan Yang Maha Esa sebagai sumber utama moral, etika, dan tujuan hidup manusia. Dalam perspektif kepemimpinan transformasional, nilai ini

tercermin dalam sikap kepala sekolah yang menjunjung tinggi integritas, kejujuran, tanggung jawab, serta kesadaran bahwa setiap tindakan kepemimpinan memiliki dimensi spiritual. Pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengarah organisasi, tetapi juga sebagai figur teladan yang menghadirkan nilai-nilai ketuhanan dalam setiap kebijakan dan perilaku. Hal ini selaras dengan firman Allah dalam Al-Qur'an (QS. Al-An'am: 162)

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

“Katakanlah (Muhammad), sesungguhnya salatku, ibadahku, hidupku, dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan seluruh alam.”

Ayat tersebut menegaskan bahwa seluruh aktivitas manusia, termasuk dalam menjalankan tugas sebagai pendidik dan pemimpin, merupakan bentuk ibadah kepada Allah. Dengan demikian, kepemimpinan tidak lagi dipahami sekadar sebagai fungsi manajerial, melainkan sebagai amanah yang harus dijalankan dengan penuh kesadaran spiritual.

Dalam konteks pendidikan, nilai teologis dalam kepemimpinan transformasional memiliki peran strategis dalam membentuk budaya sekolah yang berlandaskan nilai-nilai religius dan etis. Kepala sekolah tidak hanya berorientasi pada pencapaian target institusi, tetapi juga berupaya menanamkan nilai spiritual kepada guru sebagai bagian dari pengembangan karakter profesional. Melalui keteladanan dan pembinaan yang berkelanjutan, guru didorong untuk menjalankan tugasnya dengan penuh keikhlasan, tanggung jawab, serta komitmen moral yang tinggi. Dampaknya, proses pendidikan tidak hanya menghasilkan capaian akademik, tetapi juga membentuk insan yang berkarakter, berintegritas, dan memiliki kesadaran spiritual dalam menjalankan perannya di masyarakat.

Implementasi nilai teologis dalam kepemimpinan kepala sekolah antara lain:

- 1) Menjadi teladan dalam kejujuran, kedisiplinan, dan tanggung jawab.
- 2) Menanamkan kesadaran bahwa tugas mengajar adalah amanah dan ibadah.
- 3) Mendorong guru untuk bekerja dengan niat yang lurus dan penuh keikhlasan.
- 4) Membangun budaya sekolah yang religius dan berlandaskan nilai moral.

Dengan demikian, nilai teologis berperan dalam membentuk motivasi intrinsik guru sehingga meningkatkan profesionalisme, etos kerja, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas pembelajaran.

b. Nilai Logis

Nilai logis berkaitan dengan rasionalitas, pemikiran ilmiah, dan kemampuan berpikir kritis. Kepala sekolah sebagai pemimpin transformasional harus mampu mengambil keputusan berdasarkan data dan analisis yang objektif.

Nilai logis tercermin dalam:

- 1) Pengambilan keputusan berbasis data dan fakta.
- 2) Pengembangan program sekolah yang sistematis dan terukur.
- 3) Mendorong guru untuk berpikir kritis dan inovatif dalam pembelajaran.

Hal ini mendukung peningkatan kompetensi profesional guru secara ilmiah dan berkelanjutan.

c. Nilai Estetis

Nilai estetis berkaitan dengan keindahan, kenyamanan, keteraturan, dan keharmonisan yang berperan penting dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif. Dalam

kepemimpinan transformasional, kepala sekolah tidak hanya berfokus pada aspek administratif dan akademik, tetapi juga memperhatikan dimensi estetika sebagai bagian dari upaya membangun budaya sekolah yang positif dan inspiratif. Lingkungan yang tertata dengan baik akan memberikan dampak psikologis yang positif bagi guru maupun peserta didik, sehingga proses pembelajaran dapat berlangsung lebih optimal dan bermakna.

Nilai estetik dapat diwujudkan oleh kepala sekolah melalui:

- 1) Menciptakan lingkungan belajar yang bersih, indah, dan inspiratif.
- 2) Mendorong guru merancang pembelajaran yang menarik, kreatif, dan estetis.
- 3) Membangun suasana sekolah yang harmonis, rapi, dan menyenangkan bagi seluruh warga sekolah.

Lingkungan yang estetis meningkatkan motivasi guru, menurunkan stres kerja, dan memacu kreativitas guru dalam pengajaran yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya kinerja dan profesionalisme.

d. Nilai Etis

Nilai etis berkaitan dengan norma, moral, dan prinsip benar-salah yang menjadi pedoman dalam berperilaku, baik dalam kehidupan pribadi maupun profesional. Dalam konteks kepemimpinan transformasional, kepala sekolah dituntut untuk menjadikan nilai etis sebagai landasan utama dalam setiap kebijakan dan tindakan. Hal ini tercermin melalui sikap yang menjunjung tinggi keadilan, transparansi, serta akuntabilitas, sehingga mampu membangun kepercayaan dan integritas di lingkungan sekolah. Kepemimpinan yang berlandaskan etika akan menciptakan hubungan kerja yang sehat dan profesional antara kepala sekolah, guru, serta seluruh warga sekolah.

Nilai etis tercermin dalam:

- 1) Pengambilan keputusan yang adil, transparan, dan tidak memihak.
- 2) Pembinaan guru dengan pendekatan humanis, menghargai martabat, dan menghindari perilaku otoriter.
- 3) Membudayakan etika profesional: tepat waktu, menghargai sesama, bekerja sesuai kode etik guru.

Ketika nilai etis dijunjung tinggi, iklim kerja di sekolah menjadi lebih kondusif, terbuka, dan penuh rasa saling percaya. Guru akan merasa aman dan dihargai dalam menjalankan tugasnya, sehingga berdampak pada peningkatan kualitas kerja, dedikasi, serta komitmen terhadap pengembangan profesional secara berkelanjutan.

e. Nilai Fisiologis

Nilai fisiologis berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan dasar manusia yang mencakup aspek fisik, kenyamanan, kesehatan, serta kesejahteraan dalam bekerja. Dalam kepemimpinan transformasional, kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa kondisi kerja guru mendukung keberlangsungan tugas secara optimal. Pemenuhan kebutuhan fisiologis ini menjadi fondasi penting, karena tanpa kondisi fisik dan lingkungan kerja yang memadai, sulit bagi guru untuk mencapai kinerja yang maksimal dan berkelanjutan. Nilai fisiologis dapat diwujudkan oleh kepala sekolah melalui :

- 1) Guru mendapatkan beban kerja yang proporsional dan tidak berlebihan.
- 2) Lingkungan kerja aman, sehat, dan mendukung.
- 3) Fasilitas pembelajaran memadai sehingga guru dapat bekerja dengan nyaman.

- 4) Program-program yang mendukung kesejahteraan guru, seperti rekreasi, kegiatan olahraga, dan dukungan emosional.

Apabila kebutuhan fisiologis guru terpenuhi dengan baik, maka mereka akan lebih fokus, produktif, dan mampu menjalankan tugas secara optimal di kelas. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran serta profesionalisme guru, yang pada akhirnya mendukung tercapainya tujuan pendidikan secara keseluruhan.

f. Nilai Teleologis

Nilai teleologis berkaitan dengan tujuan, arah, serta makna dari setiap tindakan yang dilakukan dalam kehidupan, termasuk dalam dunia pendidikan. Dalam kepemimpinan transformasional, kepala sekolah dituntut memiliki visi yang jelas serta kemampuan untuk mengarahkan seluruh warga sekolah menuju pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Nilai ini menekankan bahwa setiap aktivitas harus memiliki orientasi yang terarah dan bermakna, sehingga tidak berjalan secara sporadis, melainkan terencana dan berkelanjutan.

Sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an (QS. An-Najm: 39):

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

“Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya.”

Ayat ini mengandung makna mendalam bahwa setiap hasil yang dicapai sangat bergantung pada tujuan yang ditetapkan serta usaha yang dilakukan secara sungguh-sungguh. Dalam perspektif kepemimpinan transformasional, ayat ini menegaskan bahwa kepala sekolah tidak cukup hanya

menetapkan visi secara formal, tetapi harus mampu menggerakkan, memotivasi, dan mengarahkan guru agar memiliki kesadaran tujuan (goal awareness) dalam setiap aktivitas profesionalnya. Guru didorong untuk tidak bekerja secara rutinitas semata, melainkan memiliki orientasi pencapaian yang jelas, seperti peningkatan kualitas pembelajaran, penguasaan kompetensi, serta pengembangan diri secara berkelanjutan.

Lebih jauh, ayat tersebut juga mengandung prinsip tanggung jawab individual dan kolektif. Setiap guru bertanggung jawab atas kualitas kinerjanya, sementara kepala sekolah bertanggung jawab dalam menciptakan sistem yang mendukung tercapainya tujuan tersebut. Di sinilah peran kepemimpinan transformasional menjadi krusial, yaitu mengubah pola pikir guru dari sekadar menjalankan tugas menjadi berorientasi pada hasil (outcome-oriented). Kepala sekolah harus mampu membangun komitmen bersama bahwa setiap usaha yang dilakukan, sekecil apa pun, akan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan besar pendidikan.

Ayat ini menegaskan pentingnya tujuan yang jelas serta usaha yang sungguh-sungguh dalam mencapai hasil yang optimal. Dalam konteks kepemimpinan pendidikan, kepala sekolah berperan sebagai pengarah utama yang tidak hanya merumuskan visi, tetapi juga mampu menggerakkan guru untuk berkontribusi secara aktif dalam mewujudkan tujuan tersebut melalui kerja yang terarah dan terukur.

Implementasi nilai teleologis meliputi:

- 1) Menetapkan visi dan misi sekolah yang jelas, realistis, dan berorientasi pada peningkatan kompetensi profesional guru.

- 2) Mengarahkan guru untuk mencapai tujuan pendidikan secara terukur.
- 3) Melakukan evaluasi berkelanjutan terhadap pencapaian kinerja guru.

Dengan demikian, nilai teleologis memastikan bahwa seluruh aktivitas pendidikan memiliki arah yang jelas, terencana, dan berorientasi pada hasil. Hal ini berkontribusi dalam meningkatkan kompetensi profesional guru, karena setiap upaya yang dilakukan memiliki tujuan yang pasti serta dievaluasi secara berkelanjutan dalam kerangka peningkatan mutu pendidikan.

C. Landasan Kebijakan

Kebijakan pendidikan nasional menjadi acuan utama dalam memahami peran kepemimpinan kepala sekolah serta pengembangan kompetensi profesional guru sebagai bagian dari sistem pendidikan yang terintegrasi.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menjadi dasar utama penyelenggaraan pendidikan di Indonesia dan menegaskan bahwa satuan pendidikan harus dikelola secara profesional, demokratis, serta bertanggung jawab untuk menjamin mutu proses dan hasil belajar. Kerangka ini menempatkan kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan yang memiliki peran strategis dalam mengelola sumber daya, mengembangkan budaya kerja, dan memastikan tercapainya tujuan pendidikan nasional. Dalam konteks manajemen satuan pendidikan, Undang-Undang ini mempertegas bahwa keberhasilan sekolah tidak hanya ditentukan oleh kualitas program, tetapi juga oleh efektivitas kepemimpinan dalam mengarahkan, mengoordinasikan, serta mengawasi seluruh stakeholders sekolah.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menekankan bahwa guru merupakan tenaga profesional yang memiliki

fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat penting dalam mencapai tujuan pendidikan. Undang-undang ini juga mengatur empat kompetensi utama guru, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Dalam hal ini, kepemimpinan transformasional kepala sekolah berperan penting dalam meningkatkan kompetensi profesional guru melalui pembinaan, motivasi, serta pemberdayaan yang berkelanjutan.

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 6 Tahun 2018 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah mengatur bahwa kepala sekolah harus memiliki kompetensi manajerial, kewirausahaan, dan supervisi. Kebijakan ini menegaskan bahwa kepala sekolah bukan hanya sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin yang mampu melakukan supervisi akademik dan mengembangkan profesionalitas guru. Kepemimpinan transformasional menjadi pendekatan yang tepat karena menekankan pada inspirasi, visi, dan pengembangan individu guru secara optimal.

Penguatan peran kepala sekolah kemudian dipertegas melalui Permendikbudristek Nomor 40 Tahun 2021 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah. Regulasi ini memberikan landasan prosedural dan profesional mengenai pengangkatan, penugasan, dan pengembangan karier kepala sekolah. Aturan tersebut memastikan bahwa kepala sekolah dipilih melalui mekanisme yang terstandar, berbasis kompetensi, serta mempertimbangkan rekam jejak kepemimpinan dan kinerja. Dengan adanya regulasi ini, manajemen kepemimpinan sekolah diarahkan berjalan lebih transparan, objektif, dan menjamin bahwa individu yang memimpin sekolah memiliki kapasitas yang memadai untuk mengelola perubahan, mengembangkan pembelajaran, dan membangun budaya kerja positif yang berorientasi mutu.

Dengan demikian, keempat kebijakan tersebut secara sinergis memberikan dasar yang kuat bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki peran strategis dalam meningkatkan kompetensi profesional guru. Kebijakan-kebijakan tersebut tidak hanya mengatur aspek

struktural pendidikan, tetapi juga menekankan pentingnya kepemimpinan yang visioner, inspiratif, dan berorientasi pada mutu pendidikan.

D. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Berikut ini beberapa penelitian yang sudah dilakukan:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Nama Peneliti
1.	Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam membangun budaya kerja positif (Studi Deskriptif kualitatif di SMP Negeri 3 Baleendah Kabupaten Bandung)	Kepemimpinan transformasional kepala sekolah terbukti meningkatkan budaya kerja positif melalui keteladanan, komunikasi terbuka, dan pembinaan guru.(2025)	Muchtar, H. S., Helmawati, Rina Nuraeni, Yulidar, & Winda Wulandari,
2.	Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru di era Merdeka Belajar,	Kepemimpinan transformasional mendorong guru untuk lebih adaptif, inovatif, dan profesional dalam pembelajaran. (2024)	Hidayat, M., & Sari, N.
3.	Peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan budaya mutu sekolah	Kepemimpinan transformasional mampu menciptakan budaya mutu melalui kolaborasi dan komitmen bersama seluruh warga sekolah. (2024)	Susanti, D.
4.	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dan profesionalisme guru	Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja dan profesionalisme guru melalui motivasi dan visi yang jelas. (2023)	Firmansyah, R., & Putri, A
5.	Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kompetensi profesional guru	Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kompetensi profesional	Suryadi, A., & Nugraha, D.

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Nama Peneliti
		guru melalui motivasi dan supervisi berkelanjutan. (2023)	
6.	Implementasi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan profesionalisme guru	Kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan profesionalisme guru melalui pembinaan, pelatihan, dan supervisi akademik. (2022)	Wibowo, T.
7.	Peran kepala sekolah sebagai pemimpin transformasional dalam meningkatkan kinerja guru SMP	Kepala sekolah mampu meningkatkan kinerja guru melalui pemberdayaan, inspirasi, dan pengembangan profesional guru secara berkelanjutan. (2022)	Rahmawati, E., & Kurniawan, B.
8.	Kepemimpinan transformasional dan pengaruhnya terhadap mutu pembelajaran di sekolah menengah	Kepemimpinan transformasional terbukti meningkatkan mutu pembelajaran melalui inovasi dan penguatan kompetensi guru. (2021)	Setiawan, H.
9.	Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui kompetensi guru	Kepala sekolah berperan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan dengan mengembangkan kompetensi guru secara sistematis. (2021)	Handayani, L.
10.	Hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kompetensi profesional guru	Terdapat hubungan positif antara kepemimpinan kepala sekolah dan peningkatan kompetensi profesional guru. (2020)	Pratama, R., & Lestari, S.

